



**УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ  
«ТРУДОВОЕ ПРАВО В ТАБЛИЦАХ И СХЕМАХ»**

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ**

государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение

«Магнитогорский педагогический колледж»

**УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ  
«ТРУДОВОЕ ПРАВО В ТАБЛИЦАХ И СХЕМАХ»**

для специальности  
среднего профессионального образования

40.02.02 Правоохранительная деятельность

Базовая подготовка

Магнитогорск 2020

Методические рекомендации разработаны на основе федерального государственного образовательного стандарта (далее – ФГОС) по специальности среднего профессионального образования (далее – СПО) 40.02.02 Правоохранительная деятельность

Организация-разработчик: государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Магнитогорский педагогический колледж»

Разработчик:

Рахимова Л.М., преподаватель ГБПОУ «МПК»

Рассмотрено на заседании кафедры социально-экономических дисциплин

Протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ г.

Одобрено на научно-методическом совете

Протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ г.

## Оглавление

ВВЕДЕНИЕ .....	5
ТЕМА 1. ПОНЯТИЕ, ПРЕДМЕТ, МЕТОД И СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА .....	6
ТЕМА 2. ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА. ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА.....	9
ТЕМА 3. ПРАВООТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДОВОГО ПРАВА .....	11
ТЕМА 4. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА .....	16
ТЕМА 5. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДОВОГО ПРАВА ..	22
ТЕМА 6. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА .....	28
ТЕМА 7. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР .....	33
ТЕМА 8. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКОВ.....	40
ТЕМА 9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.....	43
ТЕМА 10. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ .....	45
ТЕМА 11. ВРЕМЯ ОТДЫХА .....	50
ТЕМА 12. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА .....	52
ТЕМА 13. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.....	55
ТЕМА 14. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА.....	56
ТЕМА 15. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.....	58
ТЕМА 16. ОХРАНА ТРУДА .....	62
ТЕМА 17. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ. СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ.....	65
ТЕМА 18. МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА .....	69

## **ВВЕДЕНИЕ**

Курс лекций по дисциплине «Трудовое право» предназначен для студентов, обучающихся по специальности среднего профессионального образования (далее – СПО) 40.02.02 Правоохранительная деятельность.

Целью пособия является оказание помощи студентам в ходе самостоятельной работы при подготовке студентов к практическим занятиям, подготовке к зачету.

Задачи изучения данного теоретического курса состоят:

- в изучении действующего трудового законодательства,
- в овладении научными и практическими навыками его применения в жизни,
- в формировании умений юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства,
- обучение навыкам разработки документов правового характера, осуществления правовой экспертизы нормативных актов, дачи квалифицированных юридических заключений и консультаций;

# ТЕМА 1. ПОНЯТИЕ, ПРЕДМЕТ, МЕТОД И СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА

## 1. Понятие трудового права

**Трудовое право** – это самостоятельная отрасль российского права, регулирующая трудовые отношения и иные непосредственно с ними связанные отношения.

## 2. Предмет трудового права

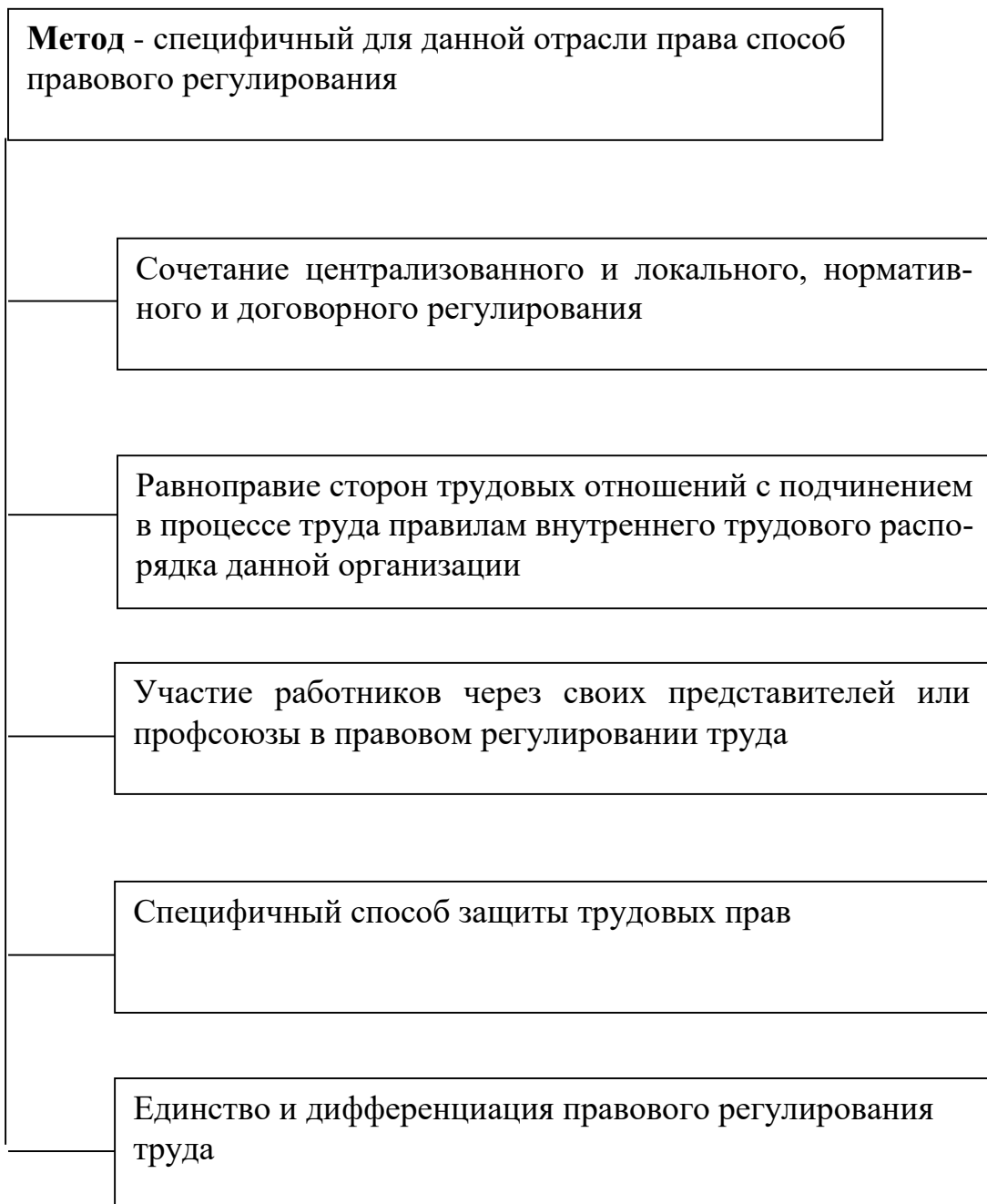
### *Предмет трудового права:*

*Трудовые отношения* – общественные отношения, возникающие между работником и работодателем в процессе выполнения работы на основе трудового договора.

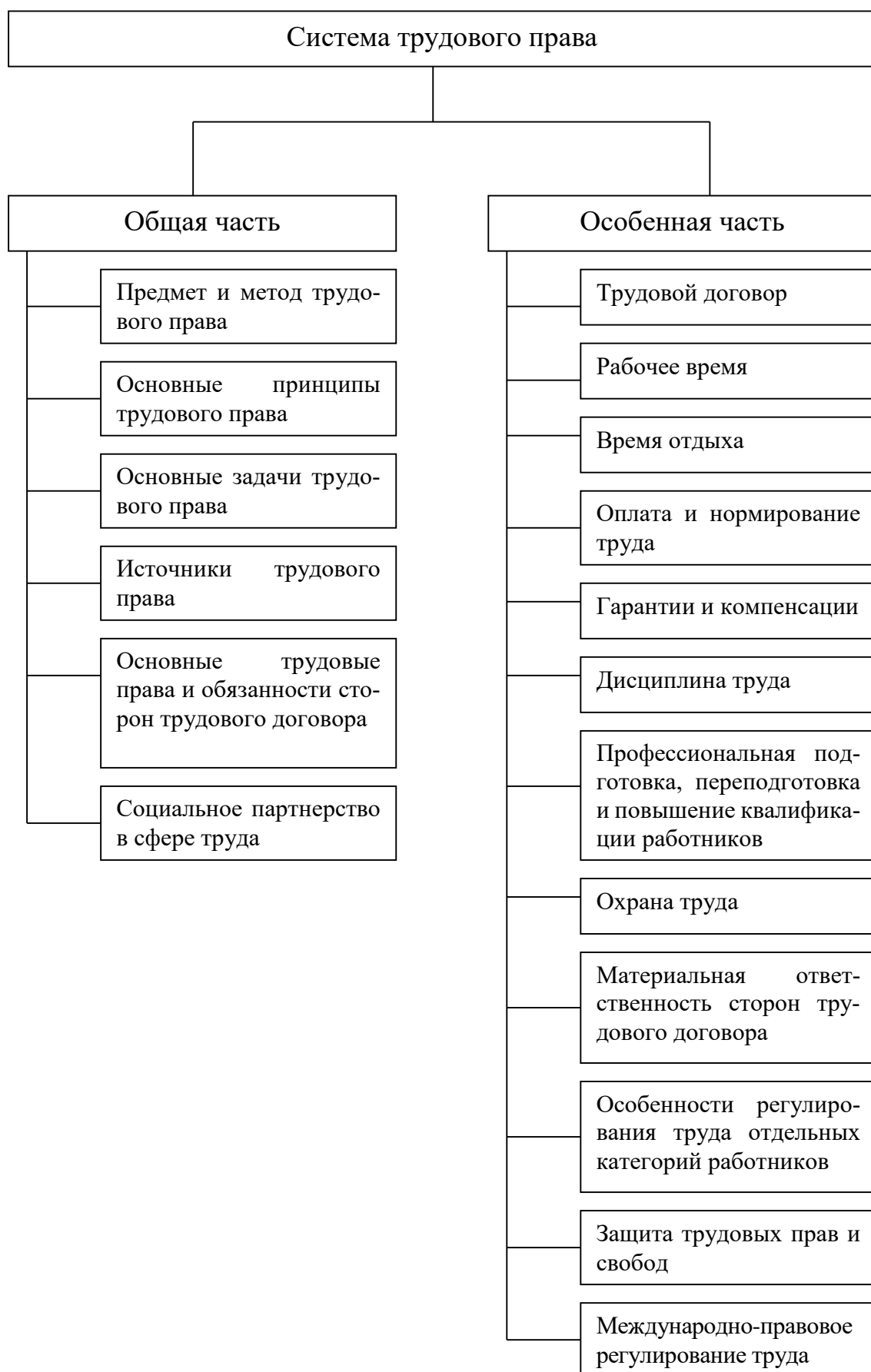
Иные, непосредственно связанные с трудовыми, отношения по:

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

### 3. Метод трудового права



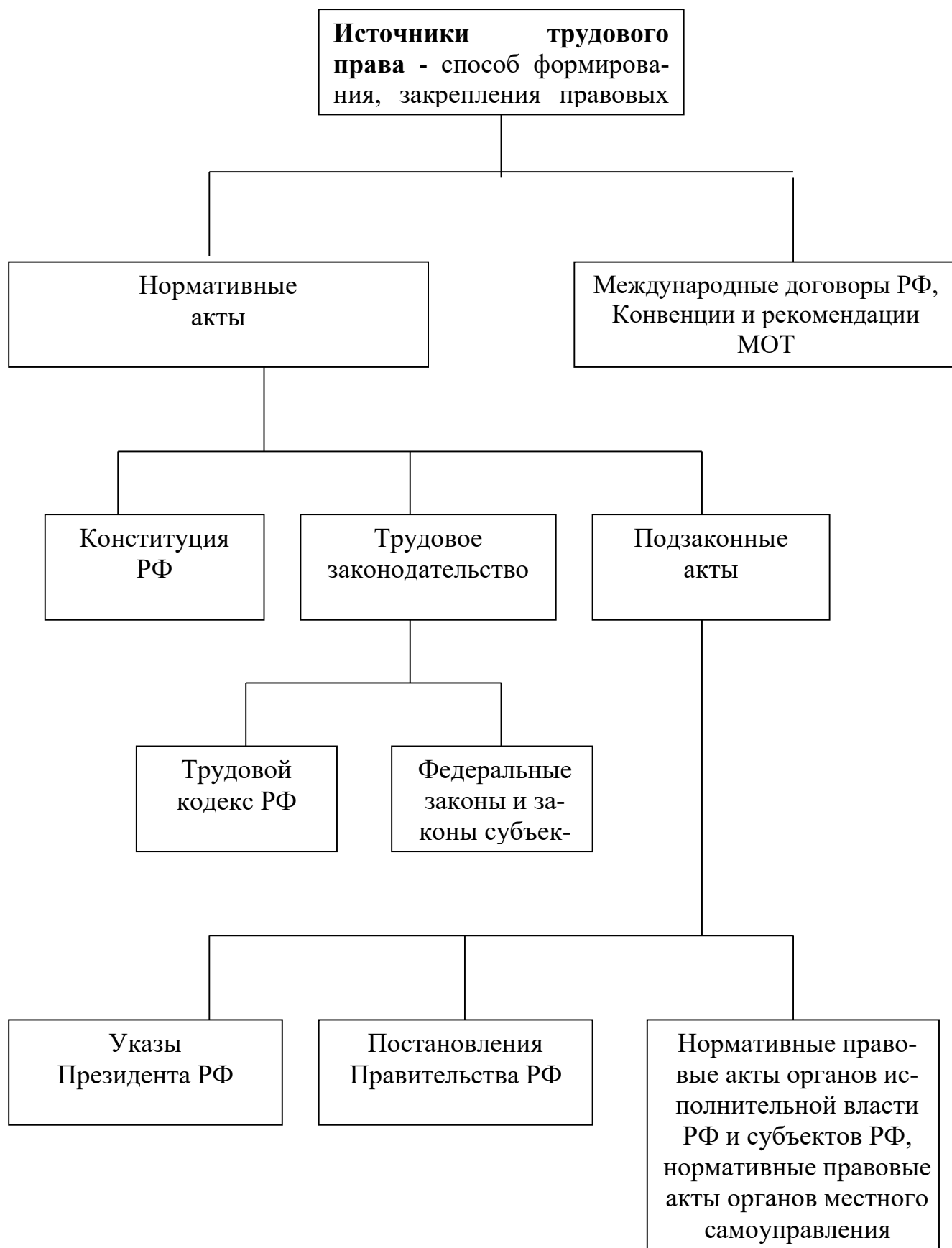
#### 4. Система трудового права





## ТЕМА 2. ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА. ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

### 1. Источники трудового права



## 2. Принципы трудового права

**Принципы трудового права** — закрепленные в законодательстве основополагающие начала при регулировании трудовых отношений

Свобода труда

Запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда

Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве

Обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда

Равенство прав и возможностей работников

Обеспечение права на обязательное социальное страхование работников

Обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы

Обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе

Обеспечение права работников и работодателей на объединение

Обеспечение права работников на участие в управлении организацией

Сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений

Социальное партнерство

Обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей

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

Защита трудовых прав и свобод

Обеспечение права представителей профсоюзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства

## ТЕМА 3. ПРАВООТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДОВОГО ПРАВА

### 1. Понятие правоотношения в сфере трудового права

**Правоотношения в сфере труда** - это трудовые отношения и производные от них, тесно связанные с ними отношения, урегулированные нормами трудового права.

**Трудовые отношения** - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными НПА, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором

### 2. Структура правоотношения в сфере трудового права



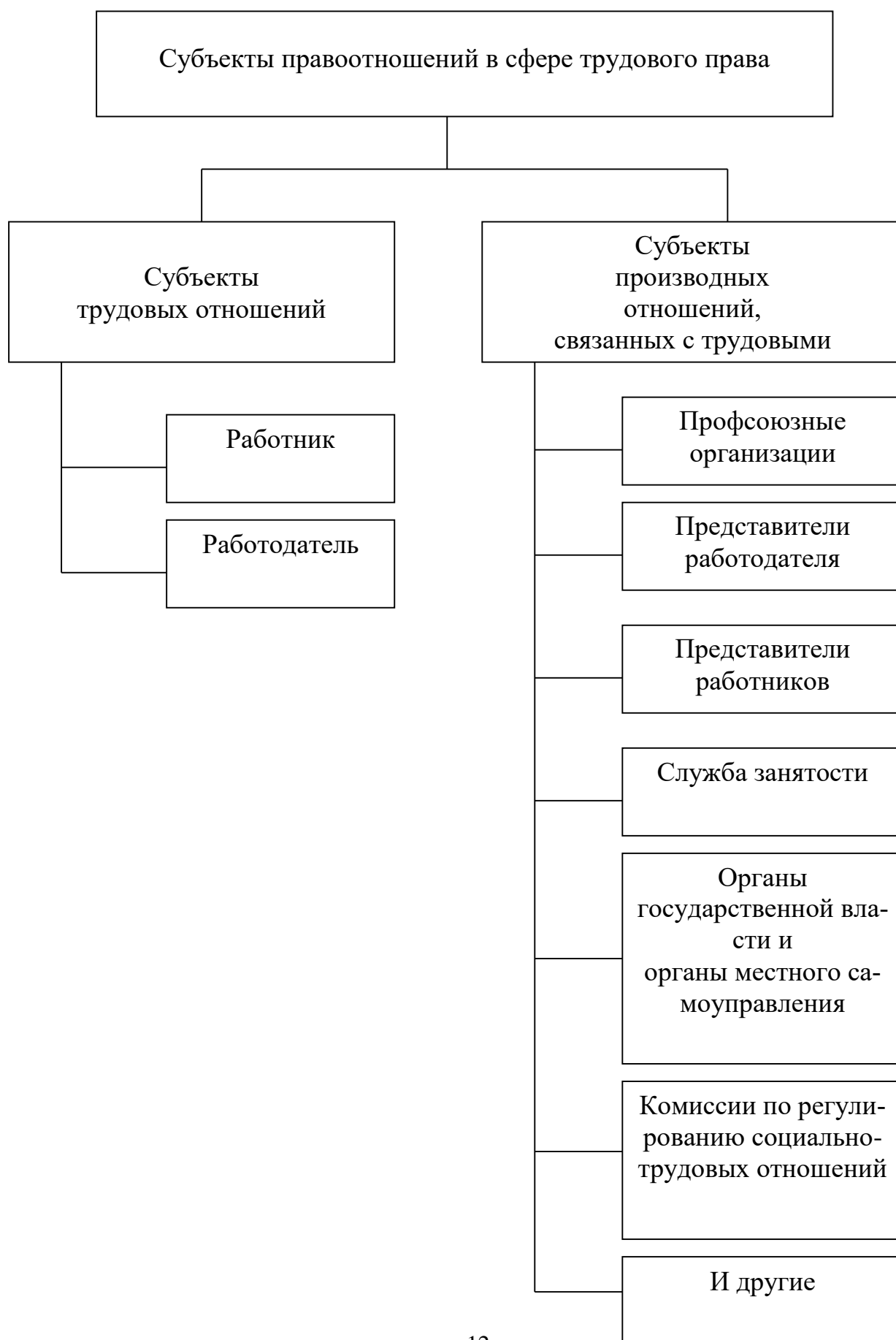
### 3. Объект правоотношений в сфере труда

**Объект** – общественные отношения, возникающие в процессе труда

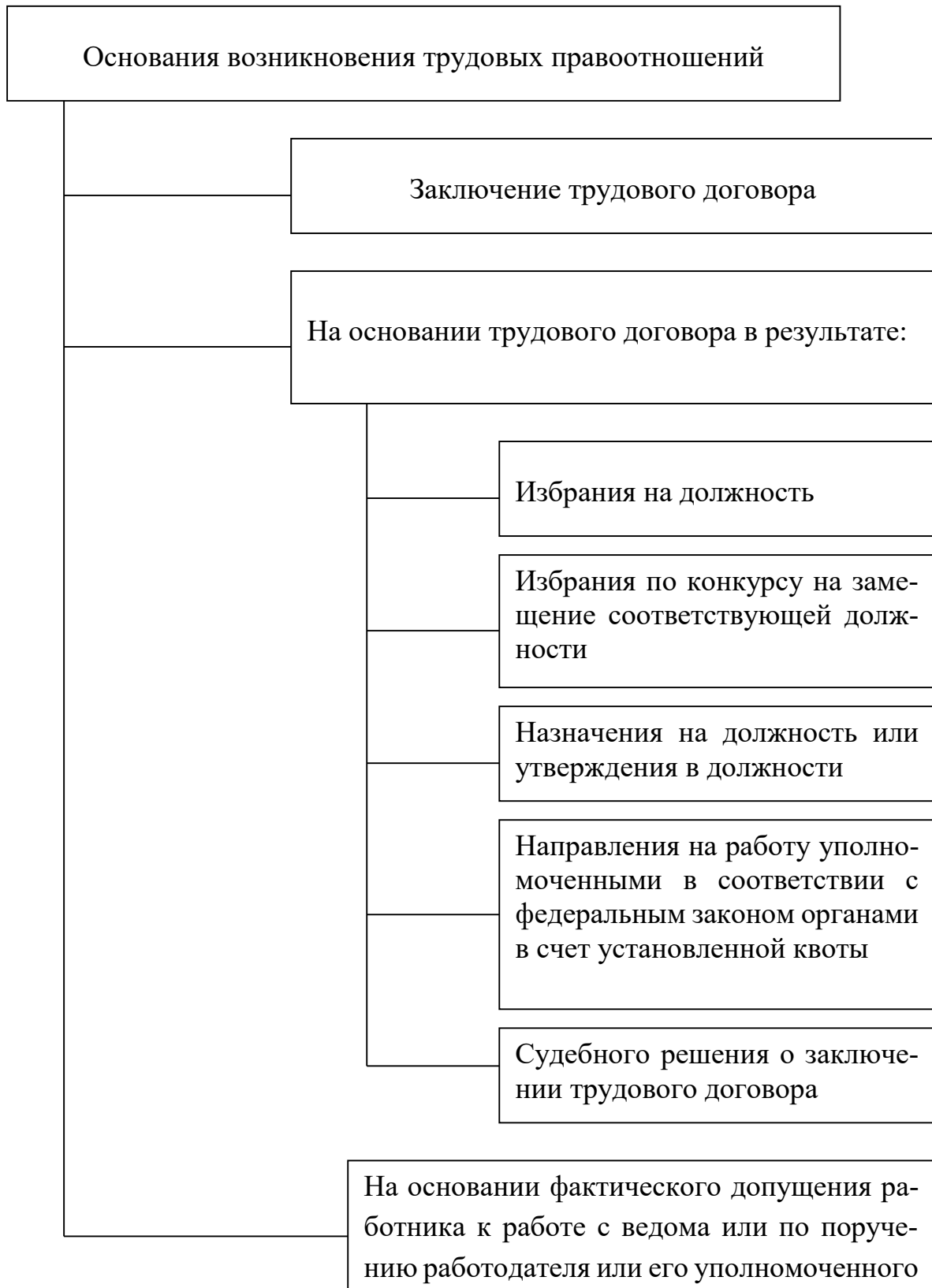
### 4. Содержание правоотношений в сфере труда

**Содержание** – права и обязанности сторон правоотношений в сфере труда

## 5. Субъекты правоотношений в сфере трудового права



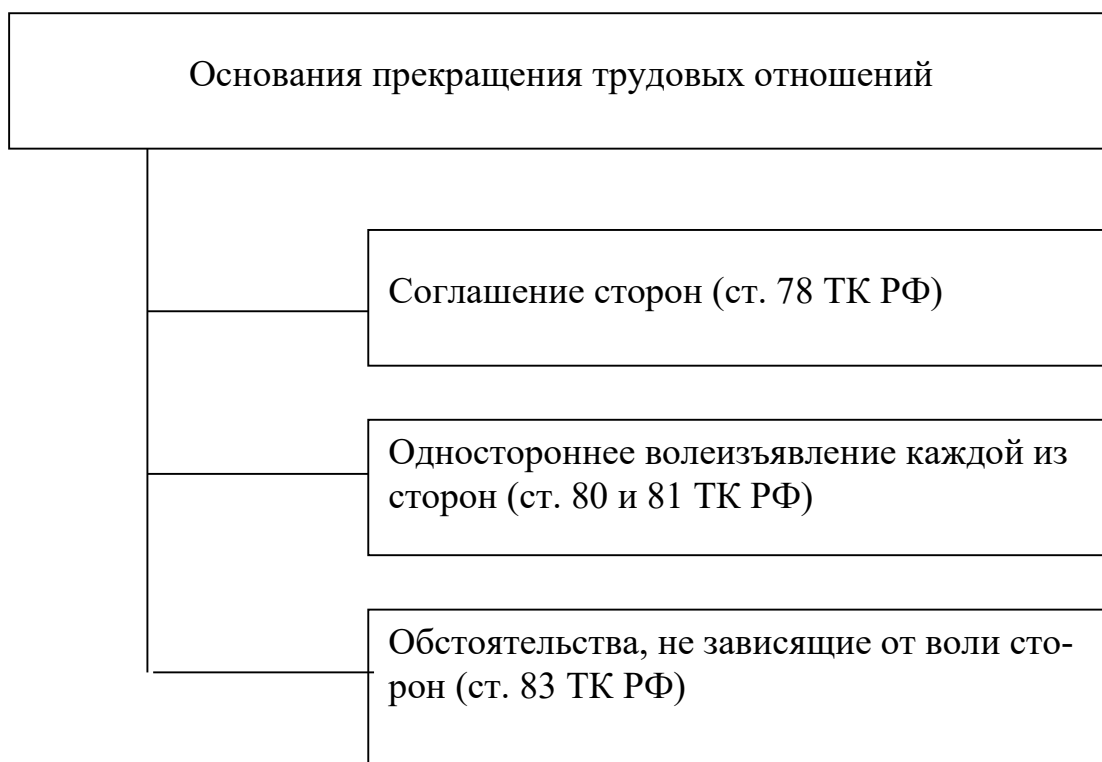
**6. Основания возникновения трудовых правоотношений**  
**(ст. 16 ТК РФ)**



## 7. Основания изменения трудовых правоотношений

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

## 8. Основания прекращения трудовых правоотношений



## 9. Отличие трудовых отношений от гражданско-правовых

Трудовые отношения	Гражданско-правовые отношения
<i>Субъект</i>	
Работник, работодатель	Юридические и физические лица (заказчик и исполнитель)
<i>Объект регулирования</i>	
Процесс труда, организуемый работодателем	Результат работы. Процесс работы организуется исполнителем
<i>Объем полномочий</i>	
Трудовая функция	Объем и виды работ, определенные договором на выполнение работ и оказание услуг
<i>Содержание</i>	
Права и обязанности сторон, определенные правилами внутреннего трудового распорядка. Соподчинение в процессе производства	Права и обязанности сторон, определенные договором на выполнение работ и оказание услуг
<i>Гарантии</i>	
Предусмотрены трудовым законодательством	Отсутствуют
<i>Оплата труда</i>	
Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Выплачивается регулярно: два раза в месяц, вне зависимости от объема выполненных работ.	Оплата производится при достижении конкретного результата.
<i>Выполнение обязанностей</i>	
Исключительно личным трудом работника, вступившего в трудовые отношения с работодателем	Субъект может поручить выполнение работы по договору другим лицам.

## ТЕМА 4. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

### 1. Работник как субъект трудового права

**Работник** - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем (ст. 20 ТК РФ).

**Вступать в трудовые отношения в качестве работников** имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены ст. 20 ТК РФ, - также лица, не достигшие указанного возраста.

### 2. Права работников

Работник имеет право на (ст. 21 ТК РФ):

- заключение, изменение и расторжение трудового договора;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;
- объединение;
- участие в управлении организацией
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений;
- защиту своих трудовых прав;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

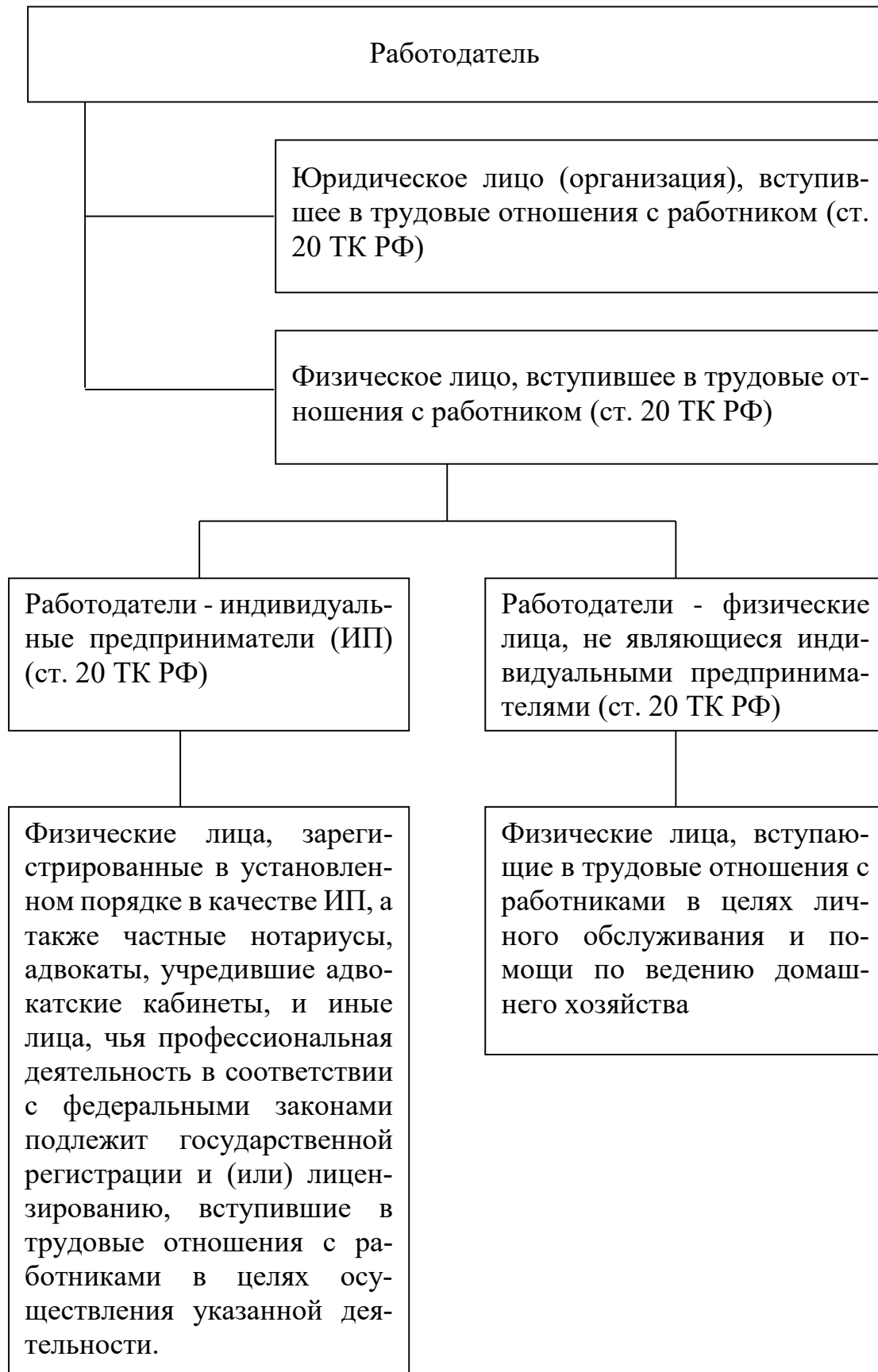


### 3. Обязанности работников

Работник обязан (ст. 21 ТК РФ):

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

#### 4. Работодатель как субъект трудового права



## 5. Права работодателя

Работодатель имеет право (ст. 22 ТК РФ):

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- создавать производственный совет (за исключением работодателей – физ.лиц, не являющихся ИП) - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

## 6. Обязанности работодателя

Работодатель обязан (ст. 22 ТК РФ):

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

## 7. Профсоюзная организация как субъект трудового права

**Профсоюз** - добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов (Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

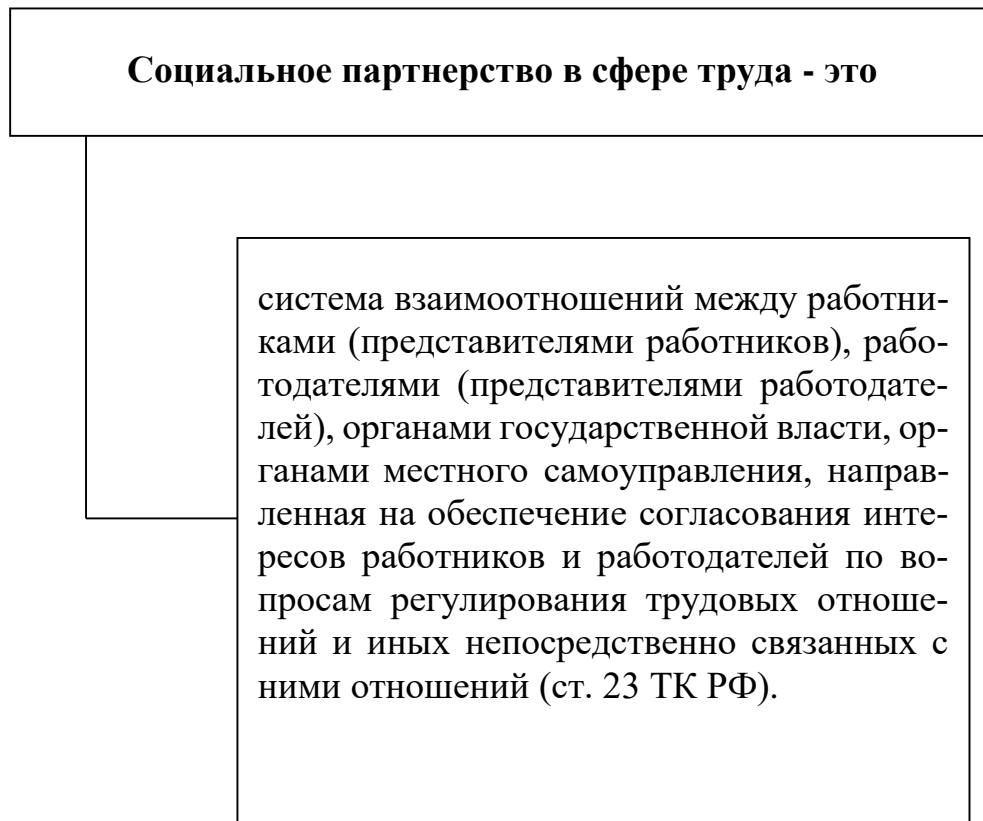
## 8. Права профсоюзов

Профсоюзы имеют право на:

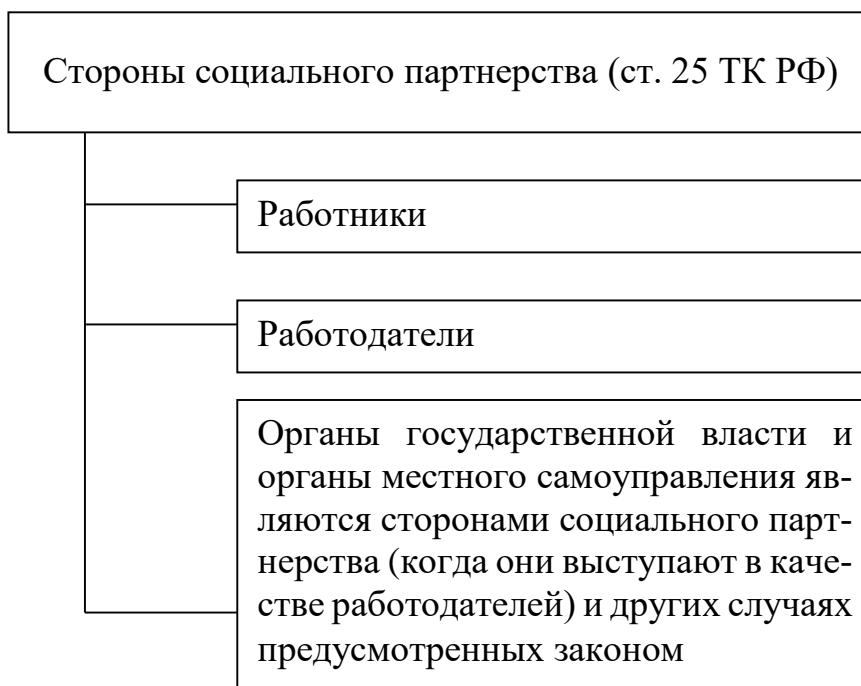
- представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников;
- содействие занятости;
- ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением;
- участие в урегулировании коллективных трудовых споров;
- получение информации от работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов государственной власти и органов местного самоуправления информацию по социально-трудовым вопросам;
- участие в подготовке и повышении квалификации профсоюзных кадров;
- осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде;
- защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров.

## ТЕМА 5. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДОВОГО ПРАВА

### 1. Социальное партнерство в сфере труда



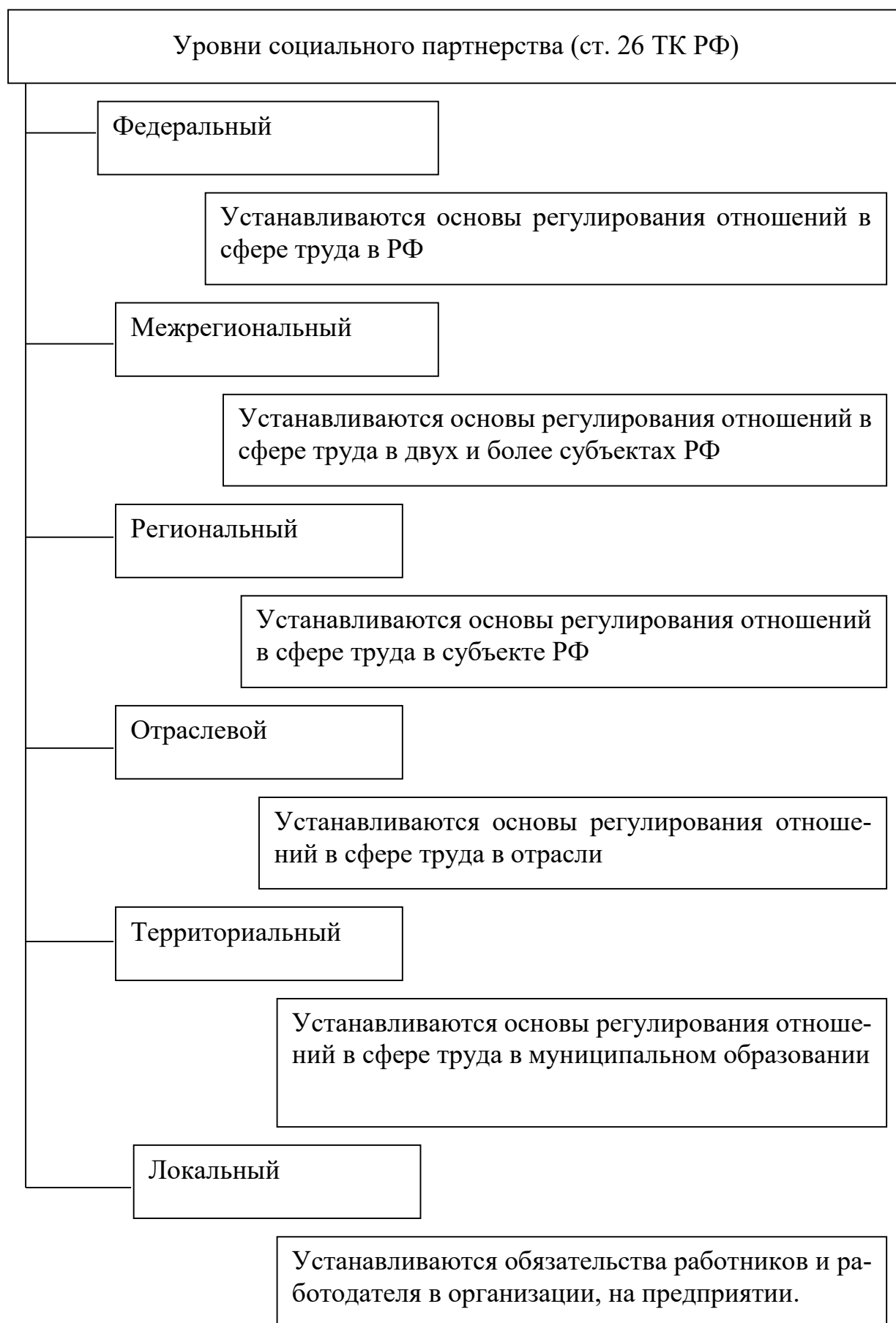
### 2. Стороны социального партнерства



### 3. Основные принципы социального партнерства

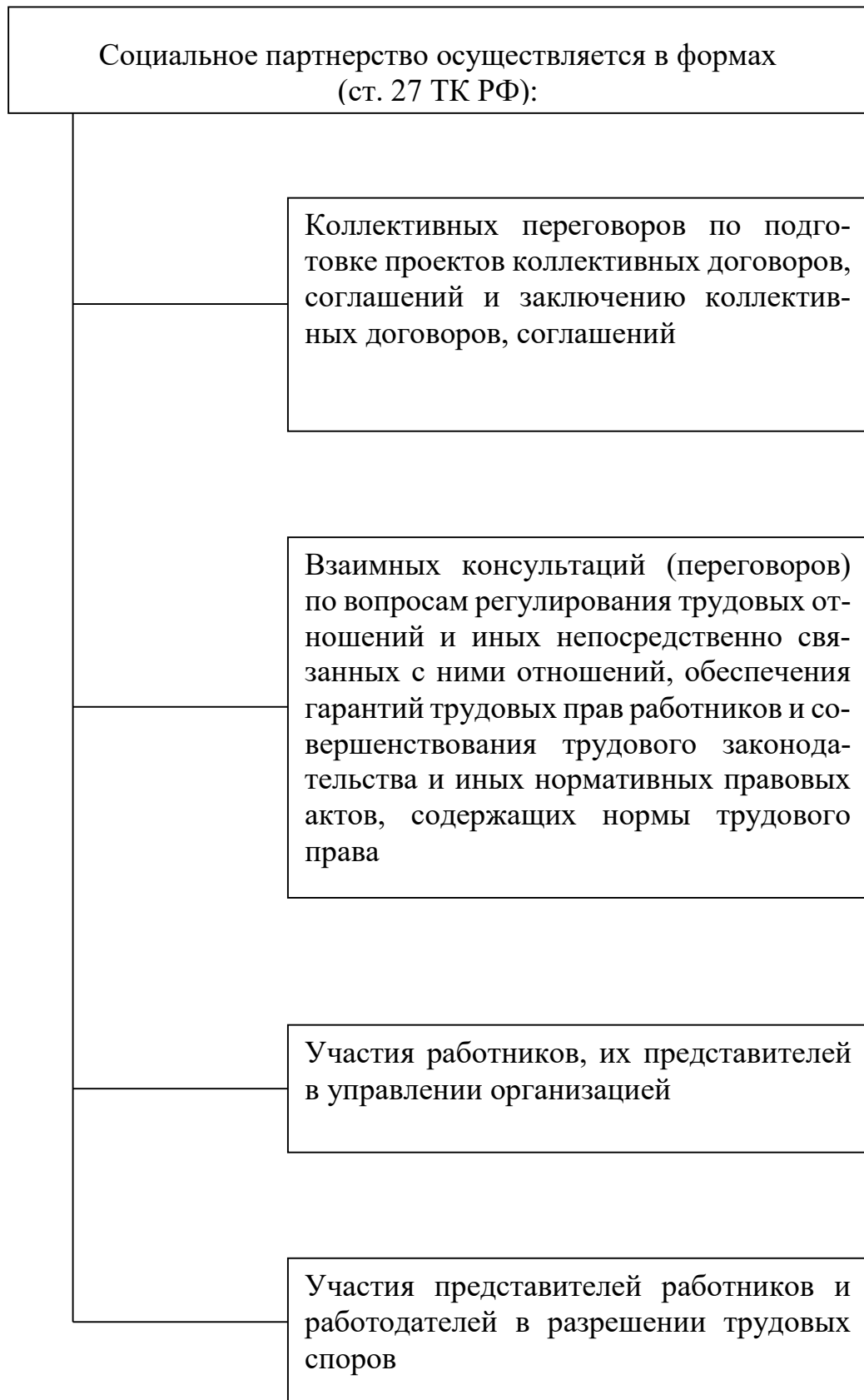
Основные принципы социального партнерства (ст. 24 ТК РФ)	
	Равноправие сторон
	Уважение и учет интересов сторон
	Заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях
	Содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе
	Соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
	Полномочность представителей сторон
	Свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда
	Добровольность принятия сторонами на себя обязательств
	Реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами
	Обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений
	Контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений
	Ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений

#### 4. Уровни социального партнерства

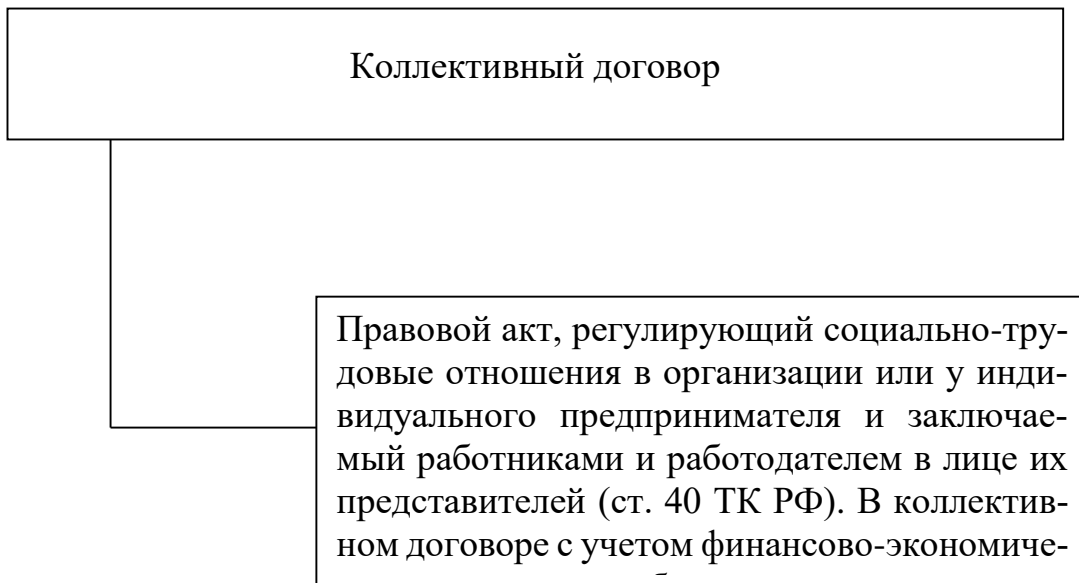




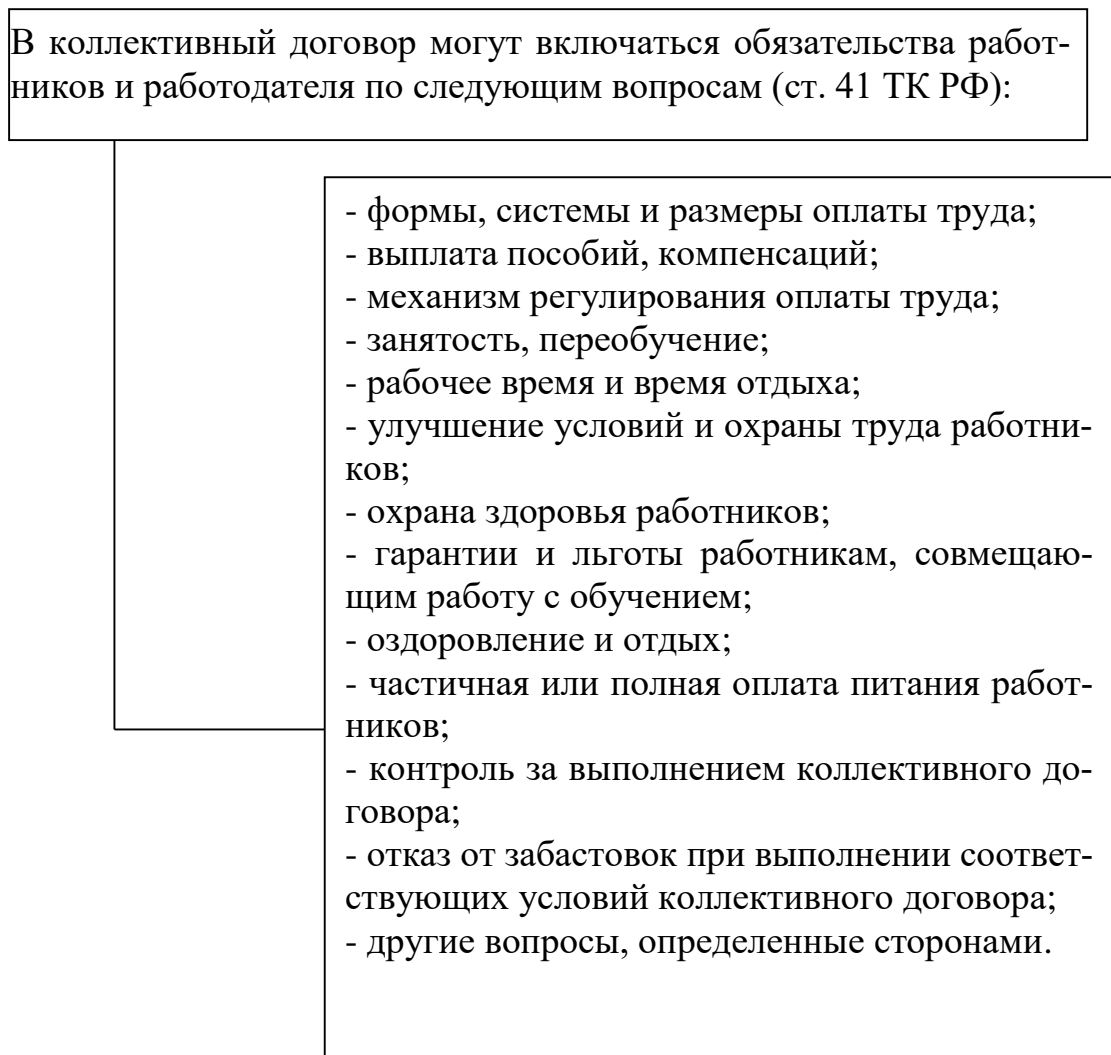
## 5. Формы социального партнерства



## 6. Коллективные договоры



## 7. Содержание и структура коллективного договора



## 8. Соглашение

### Соглашение

Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей в пределах их компетенции (ст.45 ТК РФ).

## ТЕМА 6. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА

### 1. Основные нормативные правовые акты, регулирующие вопросы занятости и трудоустройства

Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»	Определяет правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы.
Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения»	Устанавливает критерии массового высвобождения работников, определяет перечень мероприятий и основные принципы взаимодействия работодателей, профсоюзов и органов исполнительной власти республик в составе Российской Федерации, краев, областей, автономных образований, городов и районов в условиях массового высвобождения.
Постановление Правительства РФ от 22.04.1997 № 458 «Об утверждении Порядка регистрации безработных граждан»	Устанавливает порядок регистрации безработных граждан.
Постановление Правительства РФ от 14.07.1997 № 875 «Об утверждении Положения об организации общественных работ»	Определяет порядок организации общественных работ и условия участия в этих работах граждан.

### 2. Понятие занятости

**Занятость** - это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход (ст.1 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»)

**Занятыми считаются граждане:**

Работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ

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

Занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам

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

Избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность

Проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы

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

Временно отсутствующие на рабочем месте

Являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), которые не имеют имущественных прав в отношении этих организаций

Являющиеся членами крестьянского (фермерского) хозяйства

### 3. Условия признания граждан безработными

**Безработными признаются** трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней

**Безработными не могут быть признаны граждане:**

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

#### 4. Порядок признания граждан безработными

Регистрация безработных граждан осуществляется учреждениями службы занятости по месту жительства в следующей последовательности:

Первичная регистрация безработных граждан

Регистрация безработных граждан в целях поиска подходящей работы

Регистрация граждан в качестве безработных

Перерегистрация безработных граждан

#### 5. Подходящая работа

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

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

## 6. Неподходящая работа

Подходящей не может считаться работа, если:

Она связана с переменой места жительства без согласия гражданина

Условия труда не соответствуют правилам и нормам по охране труда

Предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы.

Данное положение не распространяется на граждан, среднемесячный заработок которых превышал величину прожиточного минимума трудоспособного населения (далее - прожиточный минимум), исчисленного в субъекте РФ в установленном порядке. В этом случае подходящей не может считаться работа, если предлагаемый заработок ниже величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте РФ в установленном порядке

## 7. Права и обязанности безработных

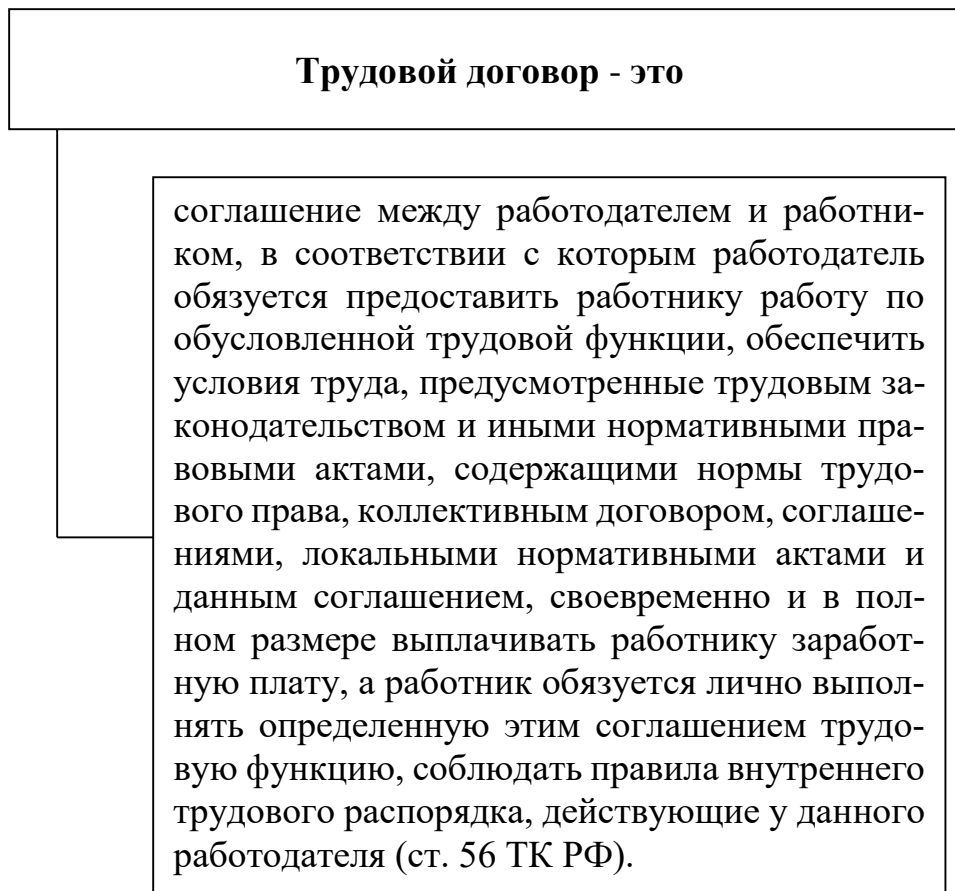
Безработный имеет право на:
Получение пособия по безработице
Получение стипендии в период обучения по направлению Службы занятости
Участие в оплачиваемых общественных работах с сохранением права на пособие
Оплату временной нетрудоспособности в размере пособия по безработице
Сохранение общего трудового стажа

Безработный обязан:
Являться в органы Службы занятости 1 раз в 2 недели для получения предложений о работе
Ставить Службу занятости в известность в случае самостоятельного трудоустройства, поступления на очное обучение, изменении места жительства, назначения пенсии по старости или выслугу лет
Являться на переговоры с работодателем о трудоустройстве течение 3-х дней после получения направления Службы занятости

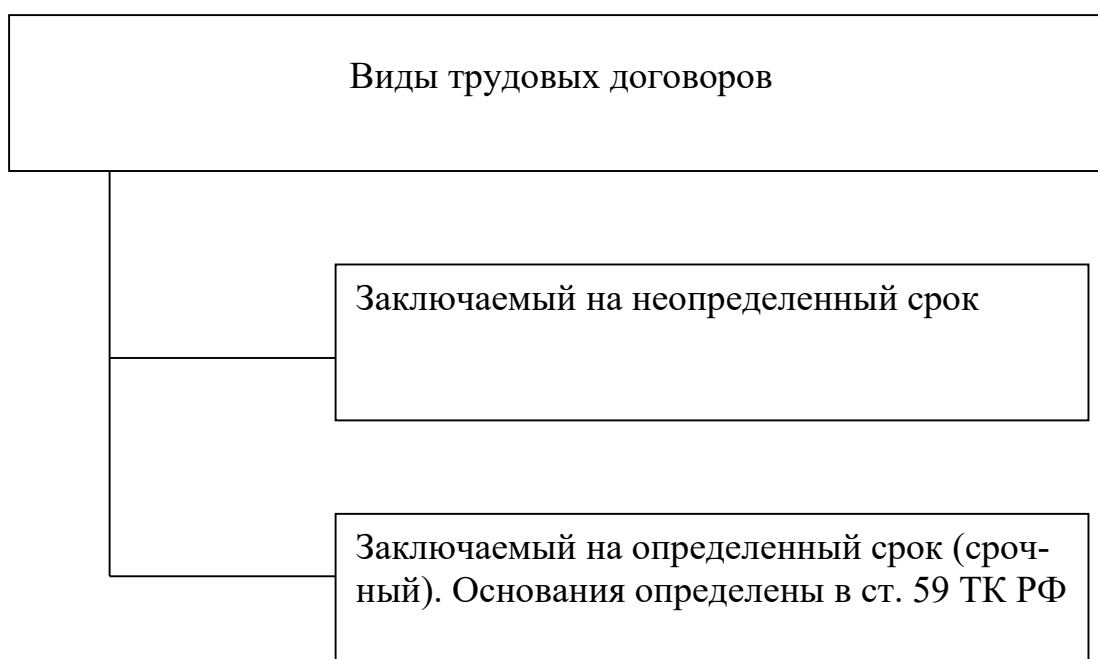


## ТЕМА 7. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

### 1. Понятие трудового договора



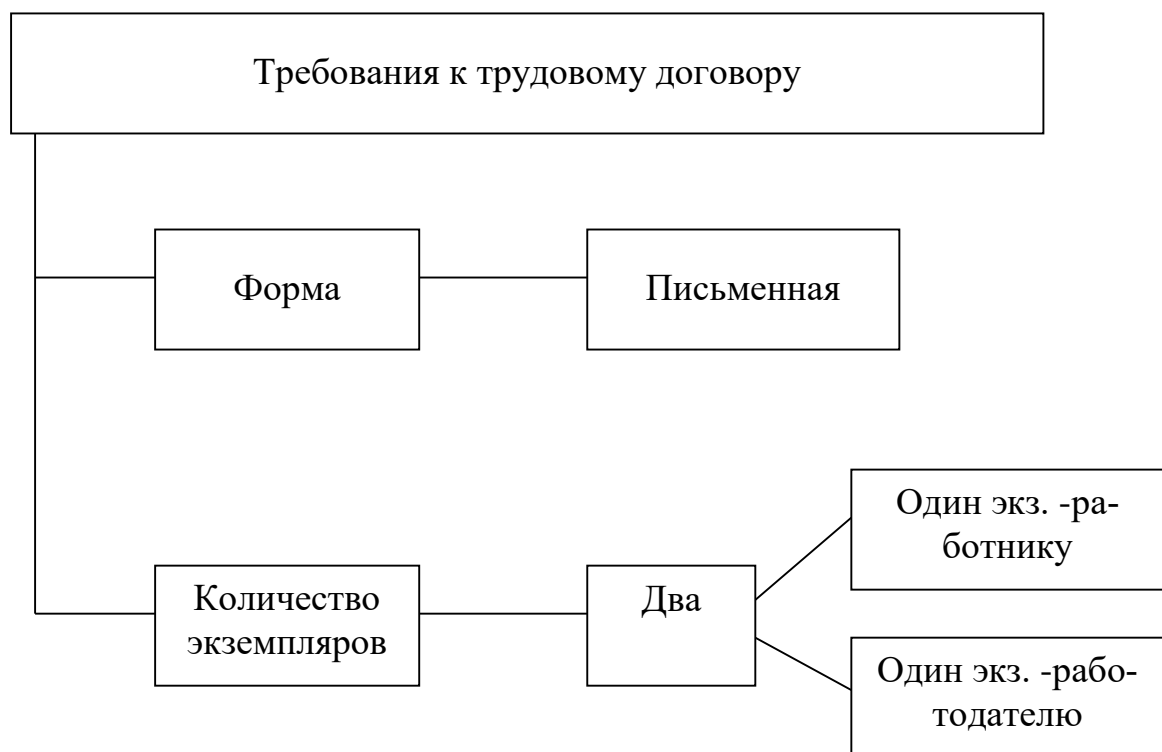
### 2. Сроки трудовых договоров



**2. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора (ст. 65 ТК РФ)**

Документы, предъявляемые при заключении трудового договора	
	Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность
	Трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства
	Страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования
	Документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу
	Документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки
	В отдельных случаях предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов

### 3. Порядок заключения трудового договора

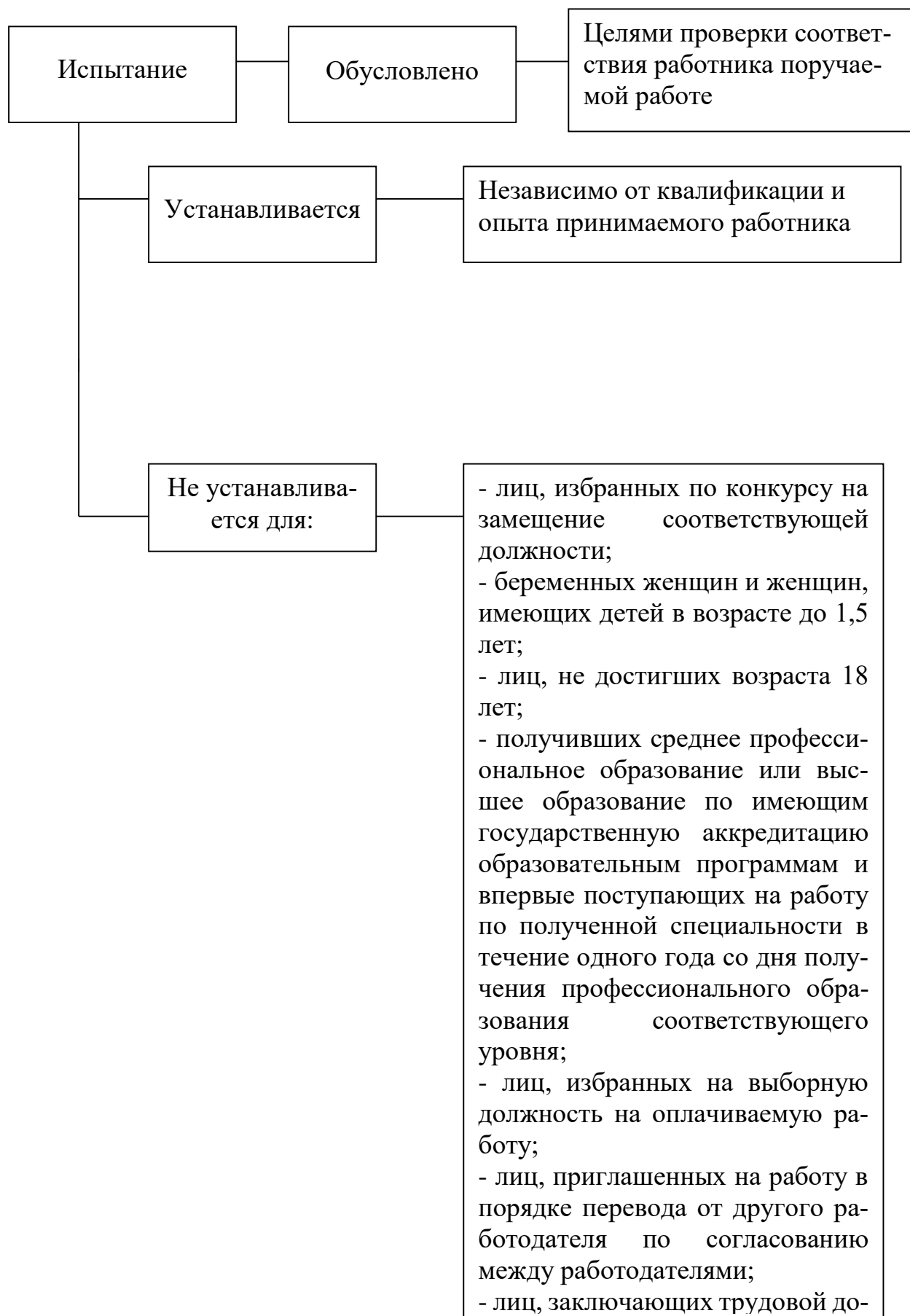


### 4. Отличие трудового договора от гражданско – правового договора

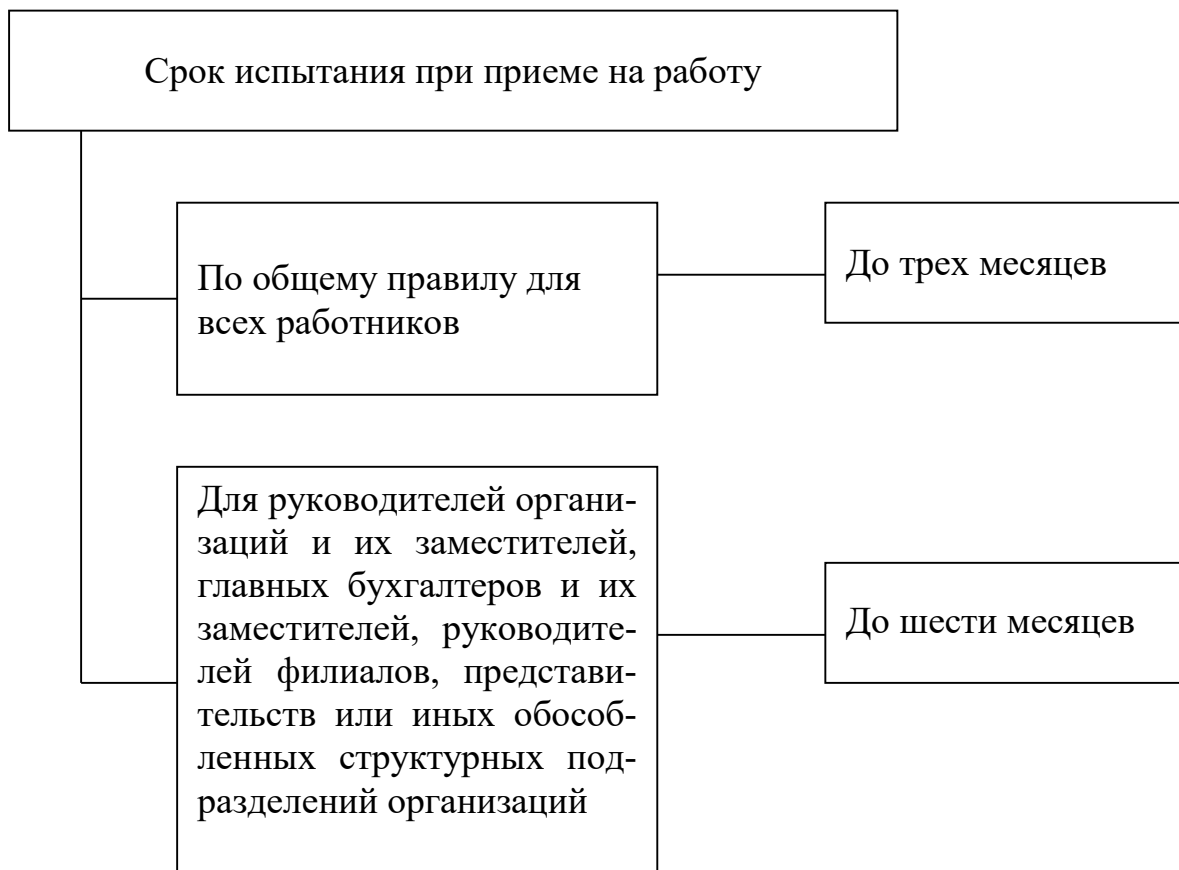
Трудовой договор	Гражданско – правовой договор
<i>Субъект</i>	
Работник, работодатель	Юридические и физические лица (заказчик и исполнитель)
<i>Предмет договора</i>	
Трудовая функция работника	Выполнение работы, оказание услуг
<i>Продолжительность</i>	
По общему правилу договор заключается на неопределенный срок, в случаях установленных законом на определенный срок	Договор всегда носит временный характер. Завершается после выполнения работ и оказания услуг
<i>Содержание</i>	
Права и обязанности сторон, определенные правилами внутреннего трудового распорядка.	Права и обязанности сторон, определенные договором на выполнение работ и оказание услуг
<i>Взаимоотношения сторон</i>	

Подчинение работника все правилам, устанавливаемым работодателем	Равноправие сторон
--	--------------------

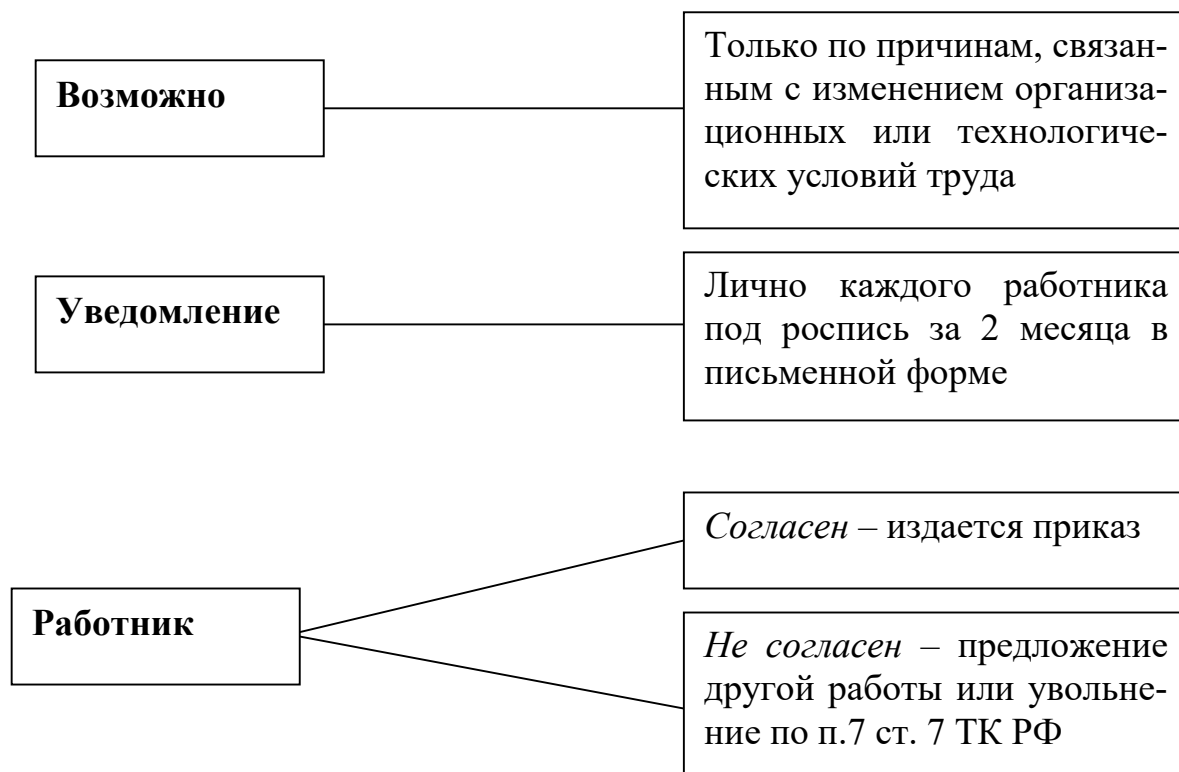
## 5. Испытание при приеме на работу



## 6. Сроки испытания



## 7. Порядок изменения трудового договора по инициативе работодателя (ст. 74 ТК РФ)



## 8. Отстранение от работы

**Работодатель обязан отстранить от работы работника (ст. 76 ТК РФ):**

Появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения

Не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда

Не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации

При выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором

В случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья

По требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ

## 9. Прекращение трудового договора

Основания прекращения трудового договора (ст. 77 ТК РФ)	
	Соглашение сторон (статья 78 ТК РФ)
	Истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения
	Расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ)
	Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ)
	Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность)
	Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией с изменением типа государственного или муниципального учре-

## ТЕМА 8. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКОВ

### 1. Понятие персональных данных работника. Обработка персональных данных работника

**Персональные данные работника** - информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника

**Обработка персональных данных работника** - получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника

### 2. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника

Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, привлекаются к:

Дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами

Гражданско-правовой ответственности

Административной ответственности (ст. 13.11 КоАП РФ)

Уголовной ответственности (ст. 137 УК РФ)



### 3. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты

Общие требования к работодателю при обработке персональных данных работников:

Обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, получении образования и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества

При определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией РФ, ТК РФ и иными федеральными законами

Все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие.

Работодатель не имеет права получать и обрабатывать сведения о работнике, относящиеся в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных к специальным категориям персональных данных, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами

При принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения

Работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области

Работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны

#### 4. Передача персональных данных работника

Общие требования к работодателю при передаче персональных данных работников (ст. 88 ТК РФ):

Не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника

Не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия

Предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности)

Осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации, у одного ИП в соответствии с локальным нормативным актом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись

Разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций

Не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции

Передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций

## ТЕМА 9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

### 1. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников (ст. 96 ТК РФ)

#### Права работодателя:

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов

#### Обязанности работодателя:

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками опре-

Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

## 2. Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 97 ТК РФ)

Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

## 3. Ученический договор (ст. 198 ТК РФ)

Работодатель - юридическое лицо (организация) имеет право заключать с лицом, ищущим работу, или с работником данной организации **ученический договор на получение образования** без отрыва или с отрывом от работы.

Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору.

## 4. Содержание ученического договора (ст. 199 ТК РФ)

Ученический договор должен содержать:

Наименование сторон

Указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую учеником

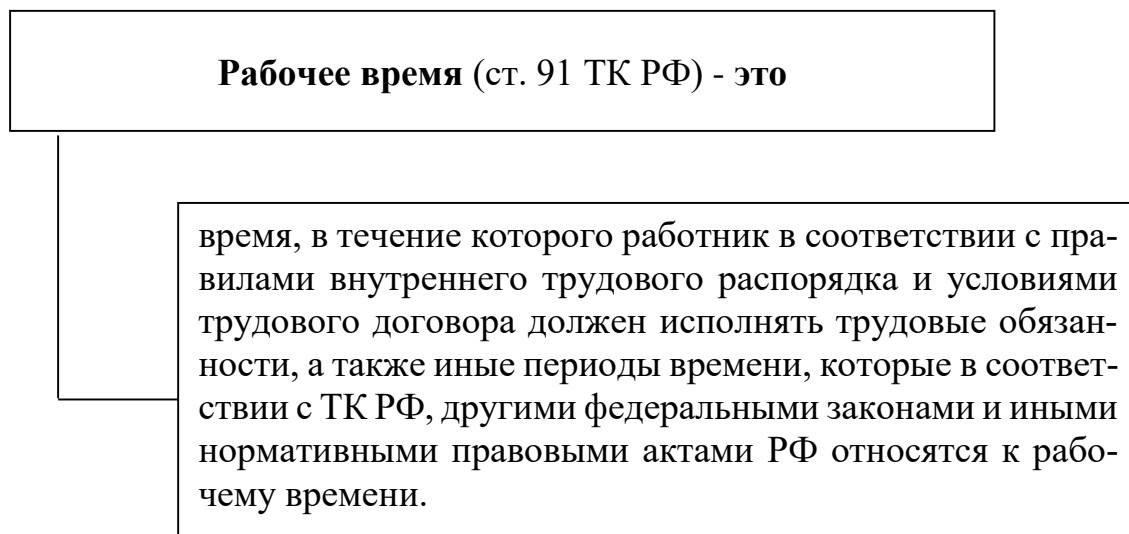
Обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором

Обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре

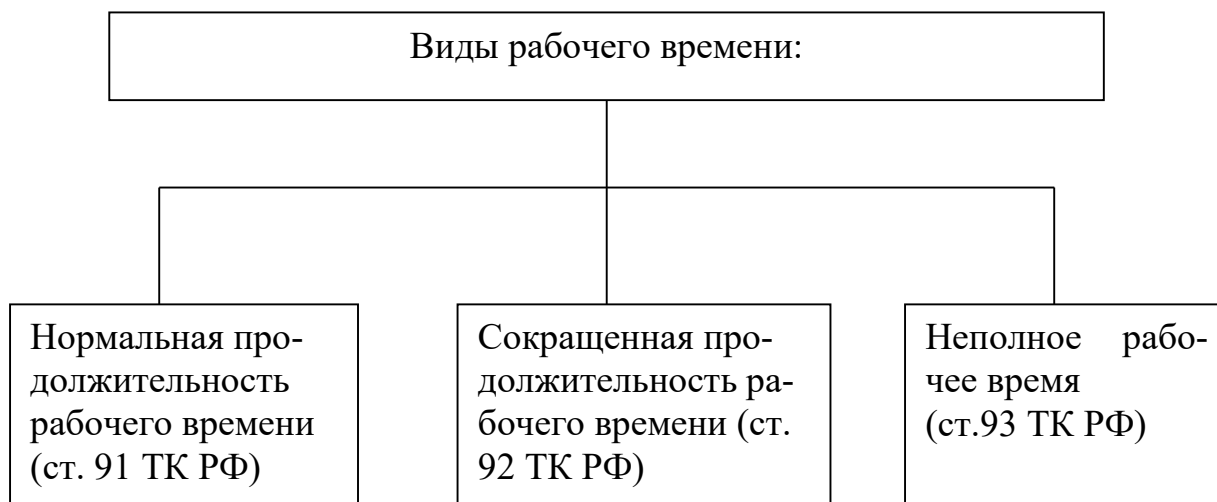
Срок ученичества и размер оплаты в период ученичества.

## ТЕМА 10. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

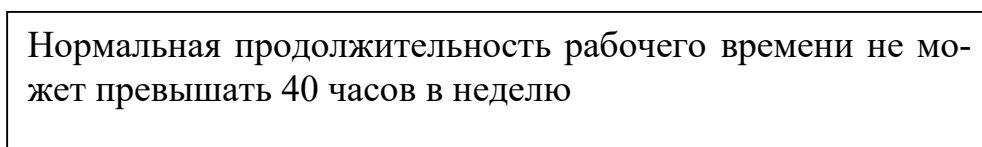
### 1. Понятие рабочего времени и его продолжительность



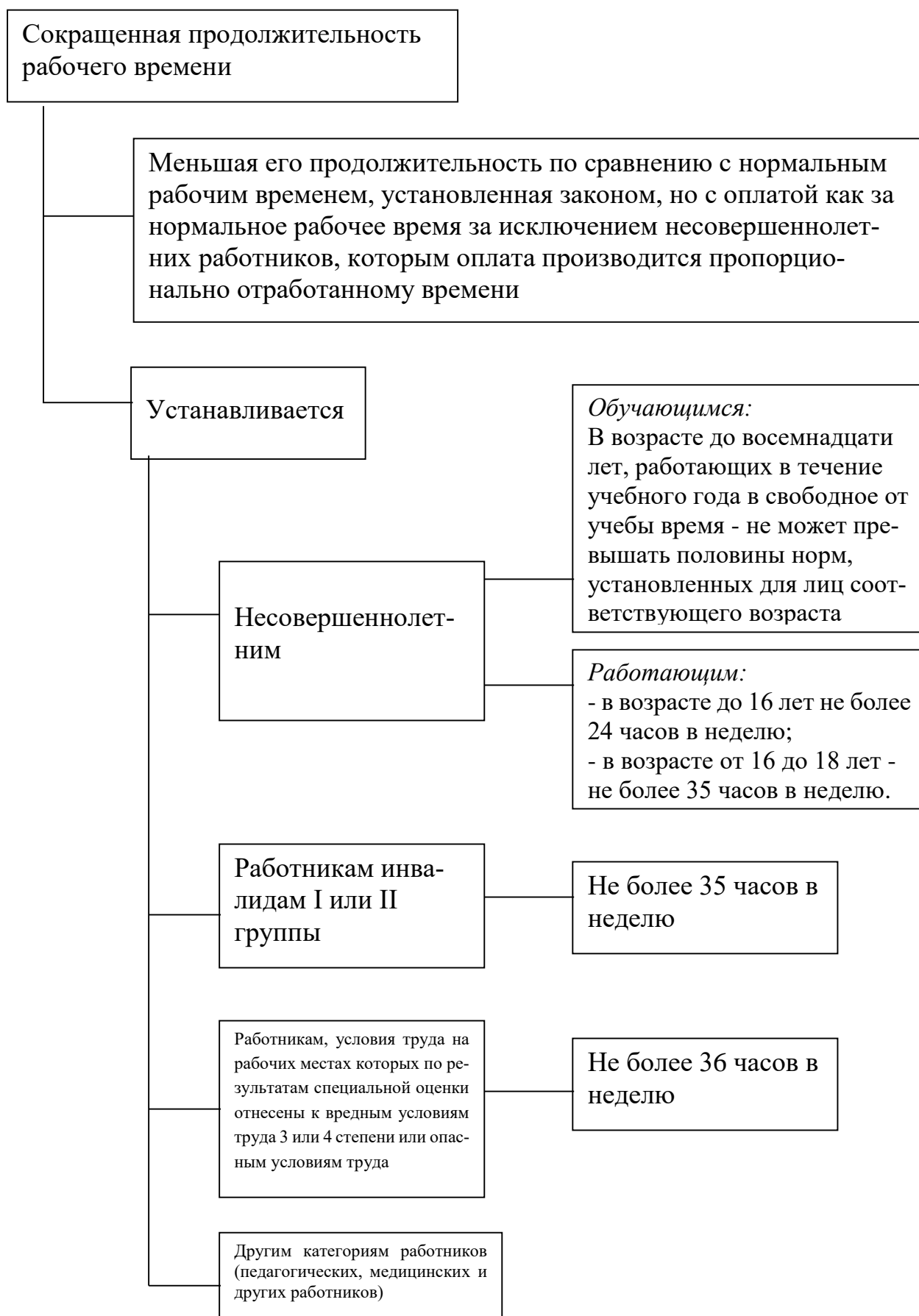
### 2. Виды рабочего времени



### 3. Нормальная продолжительность рабочего времени



#### 4. Сокращенная продолжительность рабочего времени



## 5. Неполное рабочее время (ст. 93 ТК РФ)



## 6. Режим рабочего времени

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

## 7. Режимы работы

Режим рабочего времени у работодателя должен включать следующие элементы (ст. 100 ТК):

Продолжительность рабочей недели (нормальная продолжительность рабочего времени - ст. 91 ТК РФ; сокращенная продолжительность рабочего времени - ст. 92 ТК, РФ неполное рабочее время - ст. 93 ТК РФ)

Виды рабочей недели (5-дневная с двумя выходными днями, 6-дневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику - ст. 111 ТК РФ)

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ)

Продолжительность ежедневной работы (смены) (ст. 94 ТК РФ)

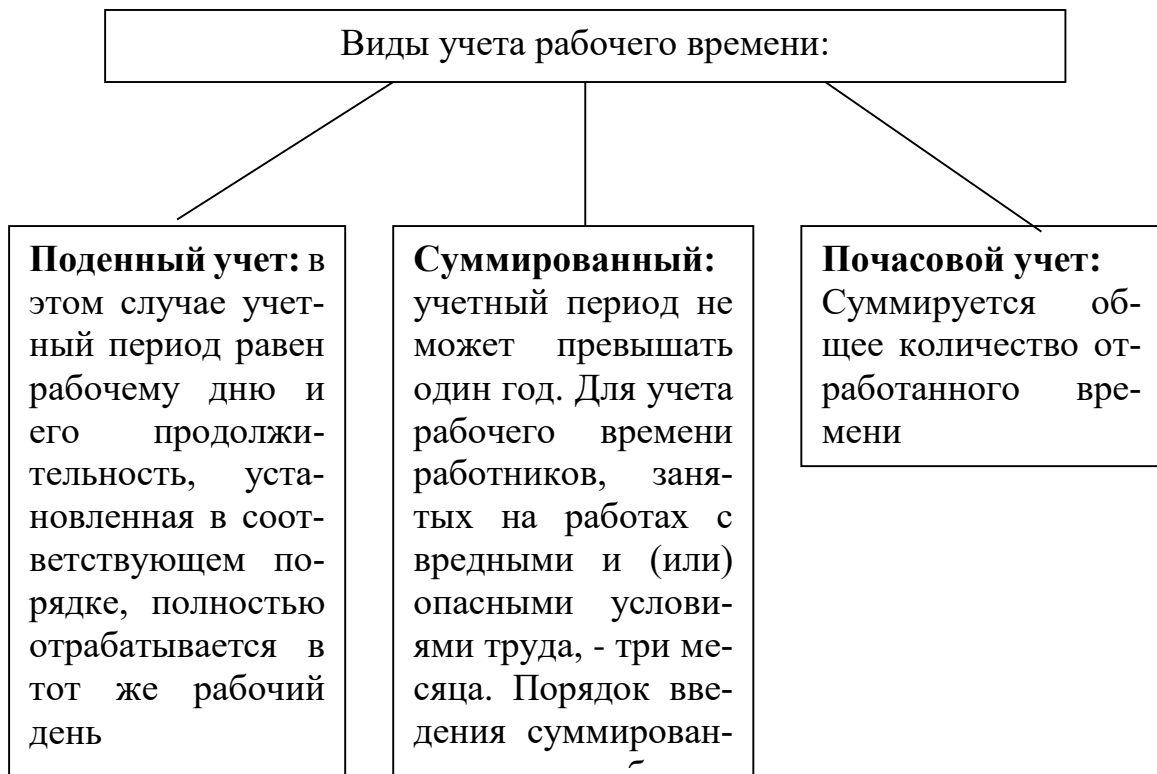
Время перерывов в работе (перерывы для отдыха и питания - ст. 108 ТК РФ; специальные перерывы для обогрева и отдыха - ст. 109 ТК РФ; перерывы для кормления ребенка - ст. 258 ТК РФ)

Число смен в сутки (ст. 103 ТК РФ)

Чередование рабочих и нерабочих дней (соблюдение продолжительности междусменного, еженедельного непрерывного отдыха - ст.ст. 107, 110, 111 ТК РФ)



## 8. Виды учета рабочего времени

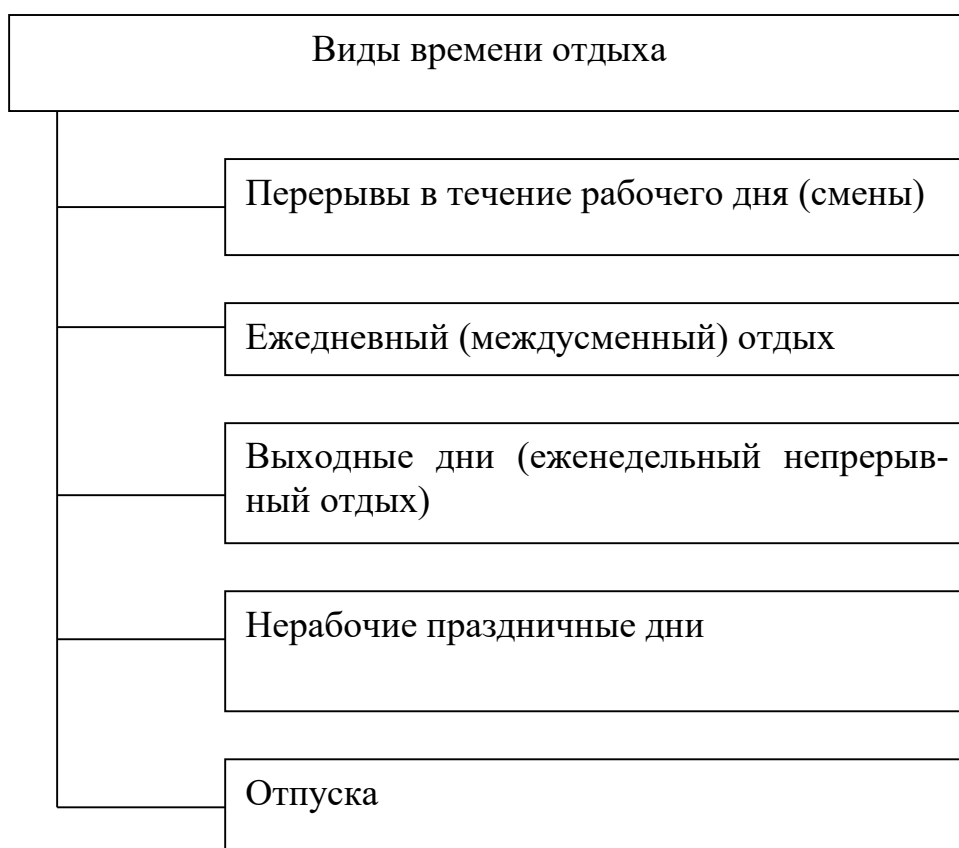


## ТЕМА 11. ВРЕМЯ ОТДЫХА

### 1. Понятие времени отдыха

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

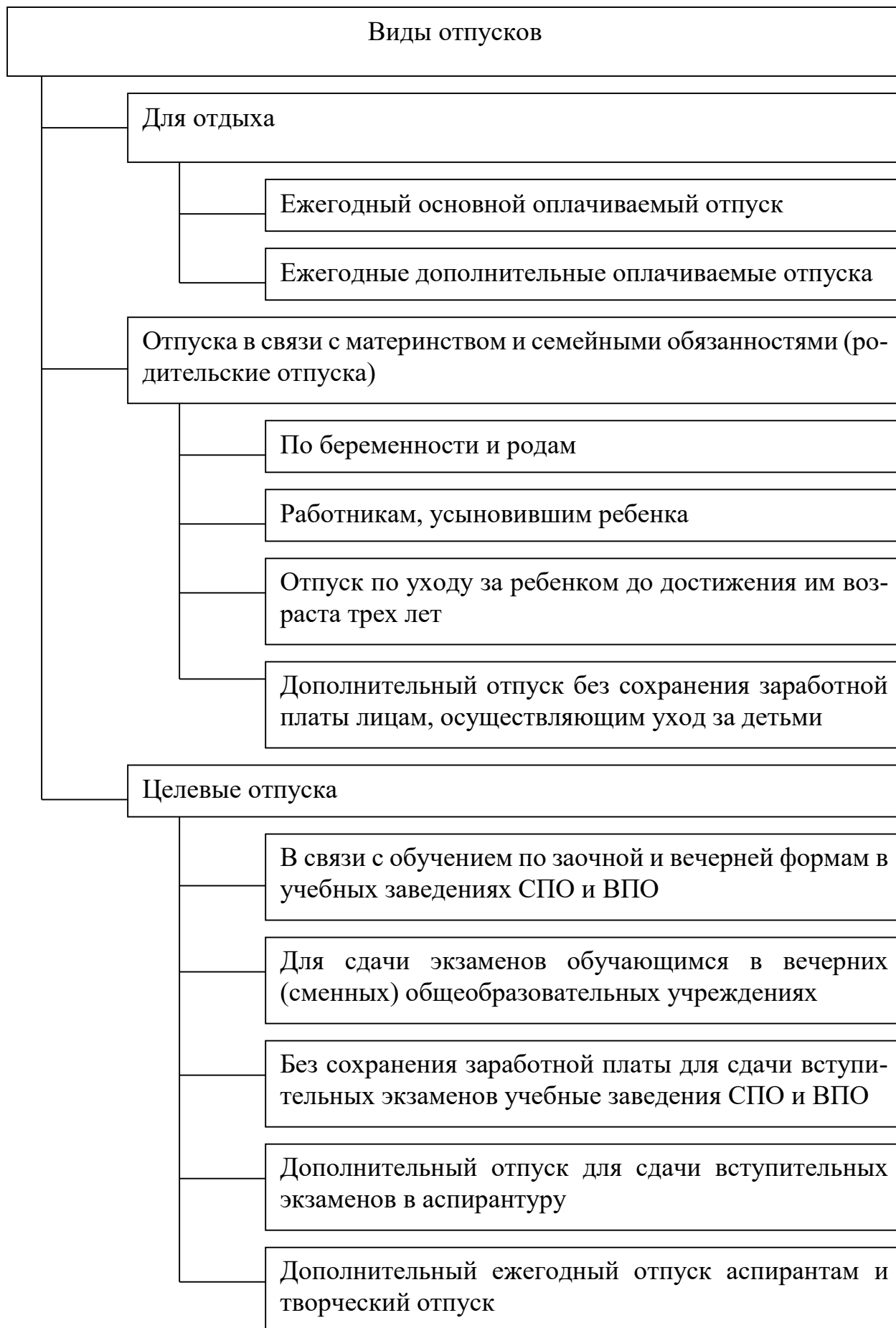
### 2. Виды времени отдыха



### 3. Понятие отпуска

**Отпуск** - время непрерывного отдыха работника в течение определенного законом количества дней подряд с сохранением места работы (должности)

#### 4. Виды отпусков



## ТЕМА 12. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

### 1. Понятие заработной платы

**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 радиационному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ст. 129 ТК РФ)

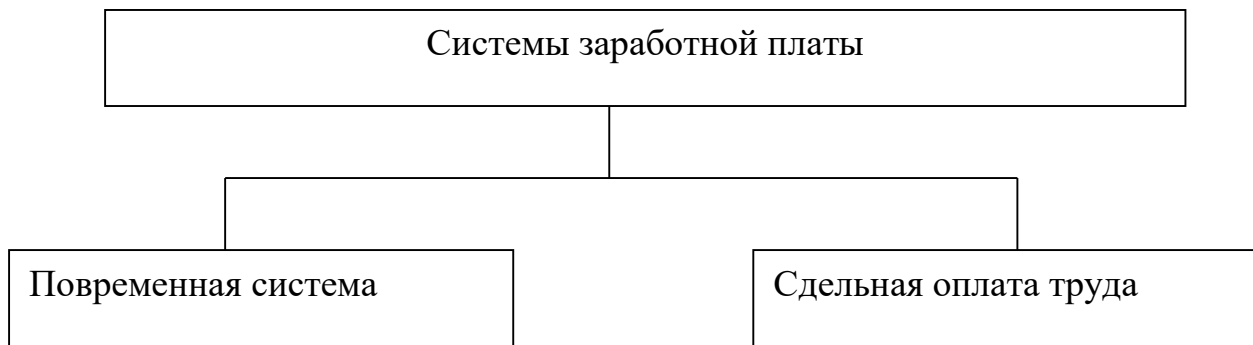
### 2. Методы правового регулирования заработной платы



### 3. Государственные гарантии по оплате труда работников

Государственные гарантии по оплате труда работников	
	Запрет дискриминации при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда (ч. 3 ст. 37 Конституции РФ, ч. 2 ст. 132 ТК РФ)
	Величина минимального размера оплаты труда в РФ (Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»)
	Меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы
	Ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы
	Ограничение оплаты труда в натуральной форме
	Обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами
	Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включаю-
	Ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями
	Сроки и очередность выплаты заработной платы

#### 4. Системы заработной платы



#### 5. Нормирование труда

**Нормы труда** - нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы - устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда (ст. 160 ТК РФ).

#### 6. Обязанности работодателя по обеспечению нормальных условий труда

Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:

Исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования

Своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией

Надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику

Условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства

## ТЕМА 13. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

### 1. Понятие гарантий и компенсаций (ст. 164 ТК РФ)

**Гарантии** - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений

**Компенсации** - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами

### 2. Случаи предоставления гарантий и компенсаций (ст. 165 ТК РФ)

#### Случаи предоставления гарантий и компенсаций:

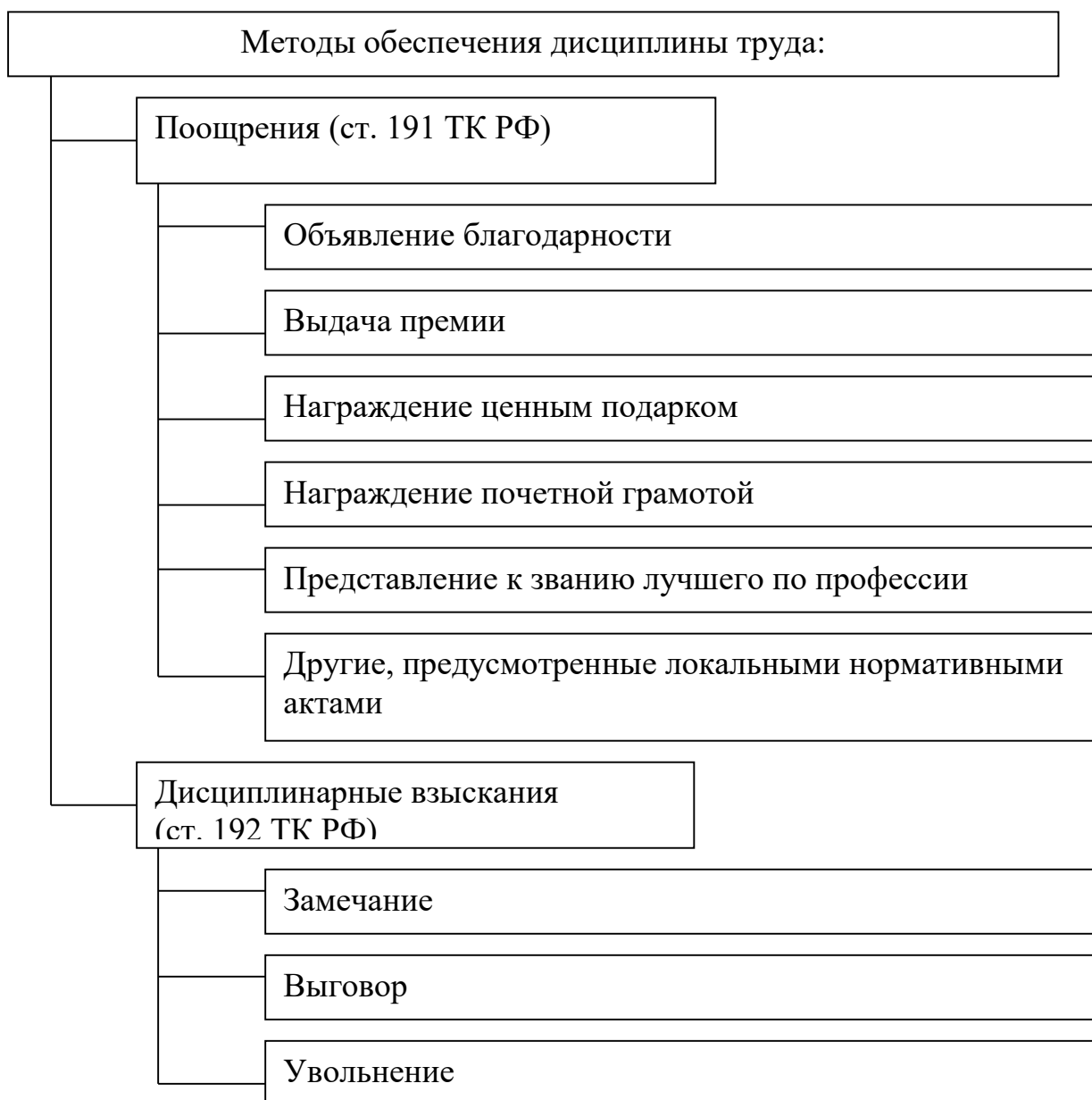
- гарантии при приеме на работу;
- гарантии при переводе на другую работу;
- гарантии по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- доплаты при невыполнении норм труда, изготовлении бракованной продукции не по вине работника;
- при освобождении от работы в целях охраны здоровья и безопасности труда;
- при совмещении работы с обучением или повышением квалификации.

## ТЕМА 14. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

### 1. Понятие дисциплины труда

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

### 2. Методы обеспечения дисциплины труда





### 3. Правила внутреннего трудового распорядка

**Правила внутреннего трудового распорядка** - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя (ст. 189 ТК РФ)

### 4. Структура правил внутреннего трудового распорядка

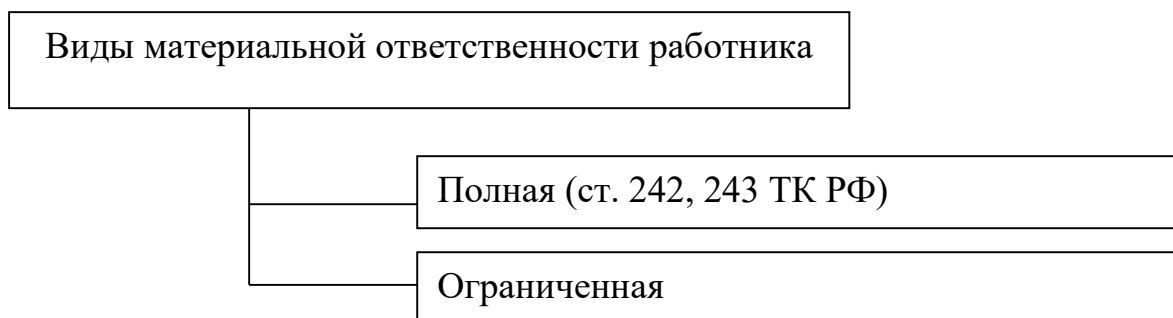
Структура правил внутреннего трудового распорядка	
	Общие положения
	Порядок приема и увольнения работников
	Основные обязанности работников
	Основные обязанности работодателя
	Режим работы, время отдыха
	Поощрения за успехи в работе
	Ответственность сторон трудового договора

## ТЕМА 15. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

### 1. Отличие материальной ответственности по трудовому праву РФ от имущественной ответственности по гражданскому праву РФ

Материальная ответственность	Имущественная ответственность
<i>По субъекту</i>	
Стороны трудового договора - работник и работодатель	Стороны любого договора, регулирующие гражданско-правовые отношения
<i>Условия наступления</i>	
Виновное действие или бездействие любой из сторон трудового договора	Наличие убытков
<i>Виды ответственности</i>	
Только прямой действительный ущерб	Убытки, включая упущенную выгоду
<i>Размер возмещения</i>	
По общему правилу, ограничен средним заработком	Полный объем

### 2. Виды материальной ответственности работника перед работодателем

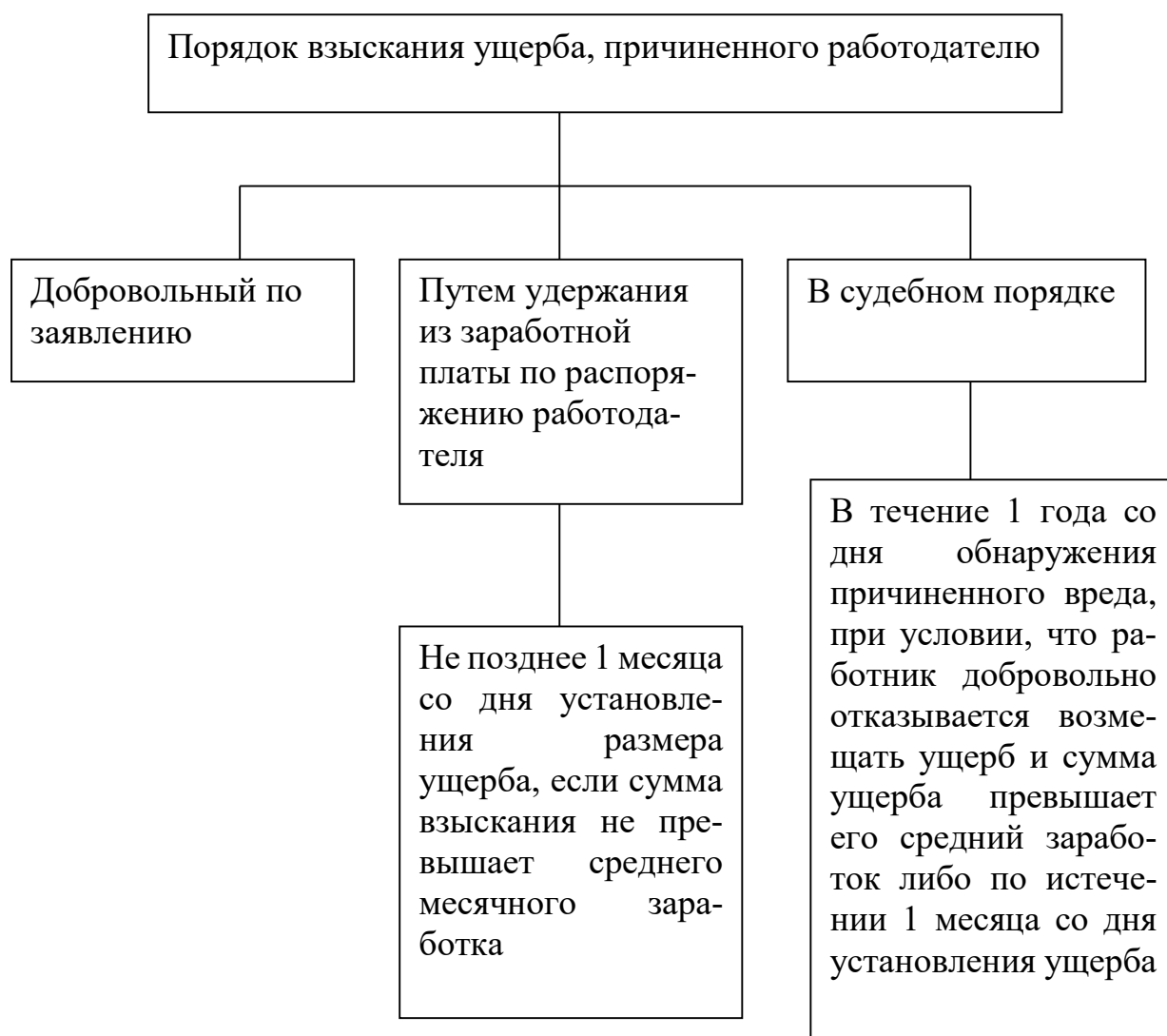


### 3. Случаи полной материальной ответственности работника

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях (ст. 243 ТК РФ):

- 1) когда в соответствии с ТК РФ на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- 2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- 3) умышленного причинения ущерба;
- 4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- 5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- 6) причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- 7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

#### 4. Порядок взыскания ущерба с работника (ст. 248 ТК РФ)



## 5. Материальная ответственность работодателя перед работником

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате (ст. 234 ТК РФ):

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

Отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе

Задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника

Работодатель также несет ответственность:

За вред причиненный здоровью работника

За ущерб имуществу работника

За моральный вред

За задержку заработной платы

## ТЕМА 16. ОХРАНА ТРУДА

### 1. Понятие охраны труда (ст. 209 ТК РФ)

**Охрана труда** - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

### 2. Основные направления государственной политики в области охраны труда (ст. 210 ТК РФ)

Основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются:

Обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников; Принятие и реализация законов в области охраны труда, а также целевых программ улучшения условий и охраны труда

Государственное управление охраной труда; государственный надзор и контроль за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда; государственная экспертиза условий труда

Установление порядка проведения специальной оценки условий труда и экспертизы качества проведения специальной оценки условий труда; содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников; профилактика несчастных

Защита интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; установление гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; координация деятельности в области охраны

Проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработка и внедрение безопасных техники и технологий; установление порядка обеспечения работников средствами защиты, санитарно-бытовыми помещениями, лечебно-профилактическими средствами за счет работодателей.

### 3. Права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда (ст. 219 ТК РФ)

Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное соц. страхование в соответствии с ФЗ;
- получение достоверной информации об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья;
- обеспечение средствами защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте;
- обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения по вопросам охраны труда;
- участие в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;
- гарантии и компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

#### 4. Обязанности работодателя при несчастном случае

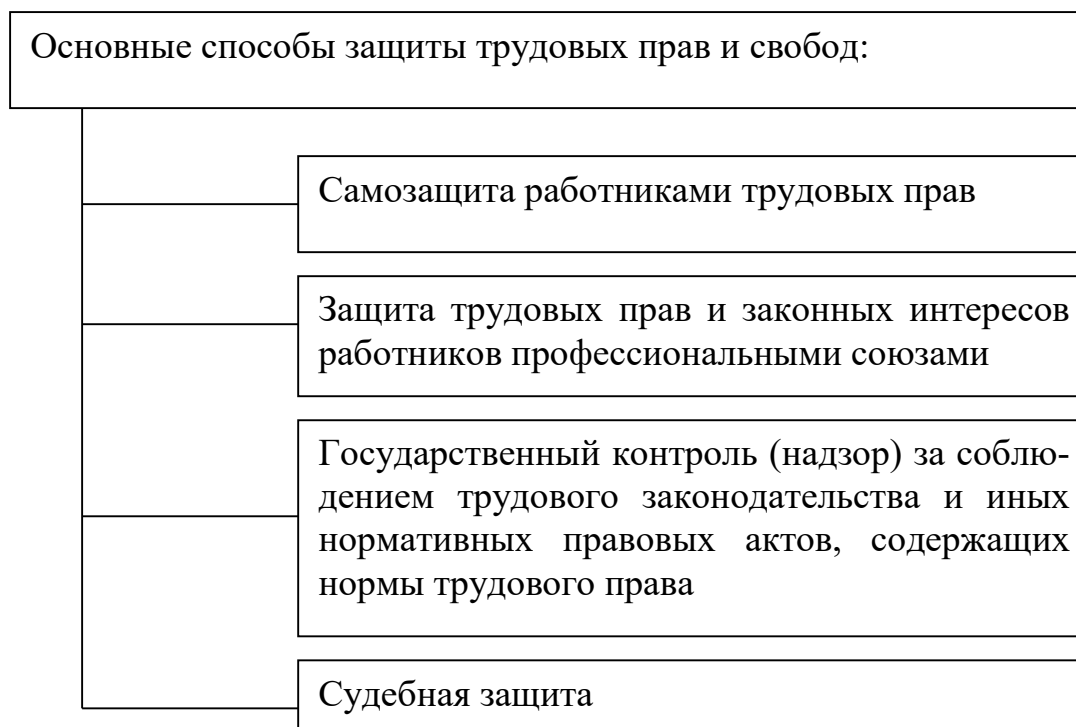
(ст. 228 ТК РФ)

При несчастных случаях работодатель (его представитель) обязан:	
	Немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию
	Принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц
	Сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия)
	Немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в ТК РФ, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом - также родственников пострадавшего
	Принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования в соответствии с ТК РФ

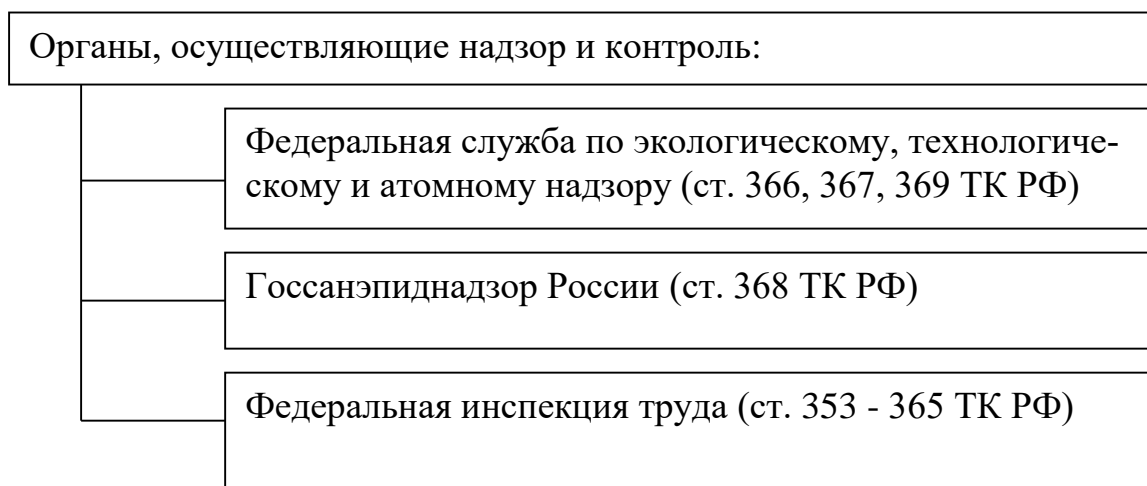


## ТЕМА 17. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ. СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ

### 1. Способы защиты трудовых прав (ст. 352 ТК РФ)



### 2. Органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права



### 3. Формы самозащиты трудовых прав

Формы самозащиты трудовых прав:	
	Отказ от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными ФЗ (ст. 379 ТК РФ)
	Приостановка работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).
	Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (ст. 220 ТК РФ)
	Отказ от преждевременного выхода из отпуска (ст. 125 ТК РФ)

### 4. Индивидуальный трудовой спор

Понятие:	Неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
Органы по рассмотрению:	1. Комиссия по трудовым спорам (КТС). 2. Суд
Порядок разрешения:	Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров КТС регулируется ТК РФ и иными ФЗ, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется ГПК РФ.

## 5. Коллективный трудовой спор

Понятие:	Неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.
Органы по рассмотрению:	1. Примирительная комиссия. 2. Посредник 3. Трудовой арбитраж
Порядок разрешения:	Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров регулируется ТК РФ и иными ФЗ, подзаконными нормативными актами

## 6. Забастовки

В соответствии со статьей 37 Конституции РФ признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

Решение принимается	Собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора.
В решении об объявлении забастовки указываются:	Перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки; дата и время начала забастовки, предполагаемое количество участников. При этом забастовка не может быть начата позднее двух месяцев со дня принятия решения об объявлении забастовки;  наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах; предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работ-

	<p>никами организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя.</p>
<p>Орган, возглавляющий забастовку</p>	<p>Забастовку возглавляет представительный орган работников, участвующий в урегулировании коллективного трудового спора. Орган, возглавляющий забастовку, имеет право созывать собрания (конференции) работников, получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, привлекать специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам. Орган, возглавляющий забастовку, имеет право приостановить забастовку.</p>
<p>Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки</p>	<p>Участие в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора.</p> <p>Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности.</p> <p>На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность. Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.</p>

## ТЕМА 18. МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором РФ установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора (ч. 4 ст. 15 Конституции РФ).

### 1. Всеобщая декларация прав человека

(принята 10.12.1948 Генеральной Ассамблеей ООН)

#### Всеобщая декларация прав и свобод человека

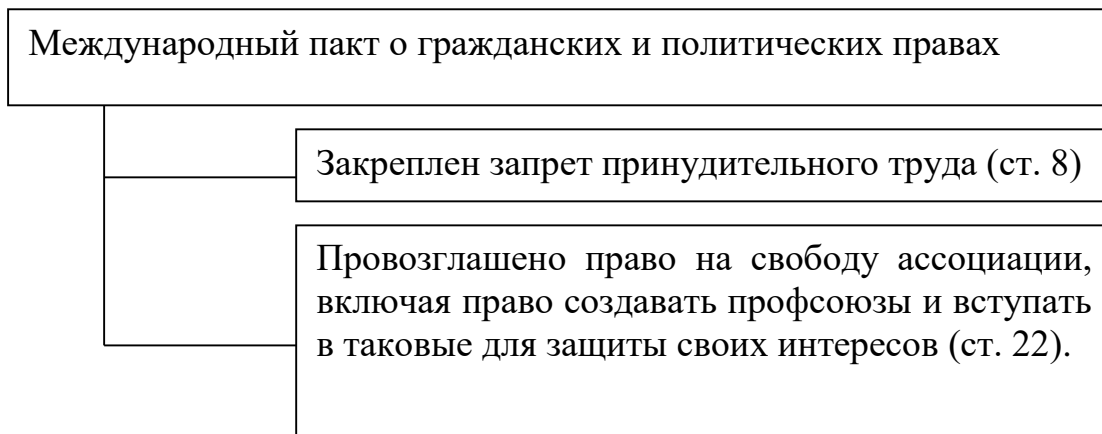
Закреплены право на труд, на свободный выбор места работы, на справедливые и благоприятные условия труда, право на равную оплату за труд равной ценности без какой-либо дискриминации, право на получение справедливого и удовлетворительного вознаграждения, право на создание профессиональных союзов и вступления в них (ст. 23).

Закреплено право на отдых и досуг (ст. 24).

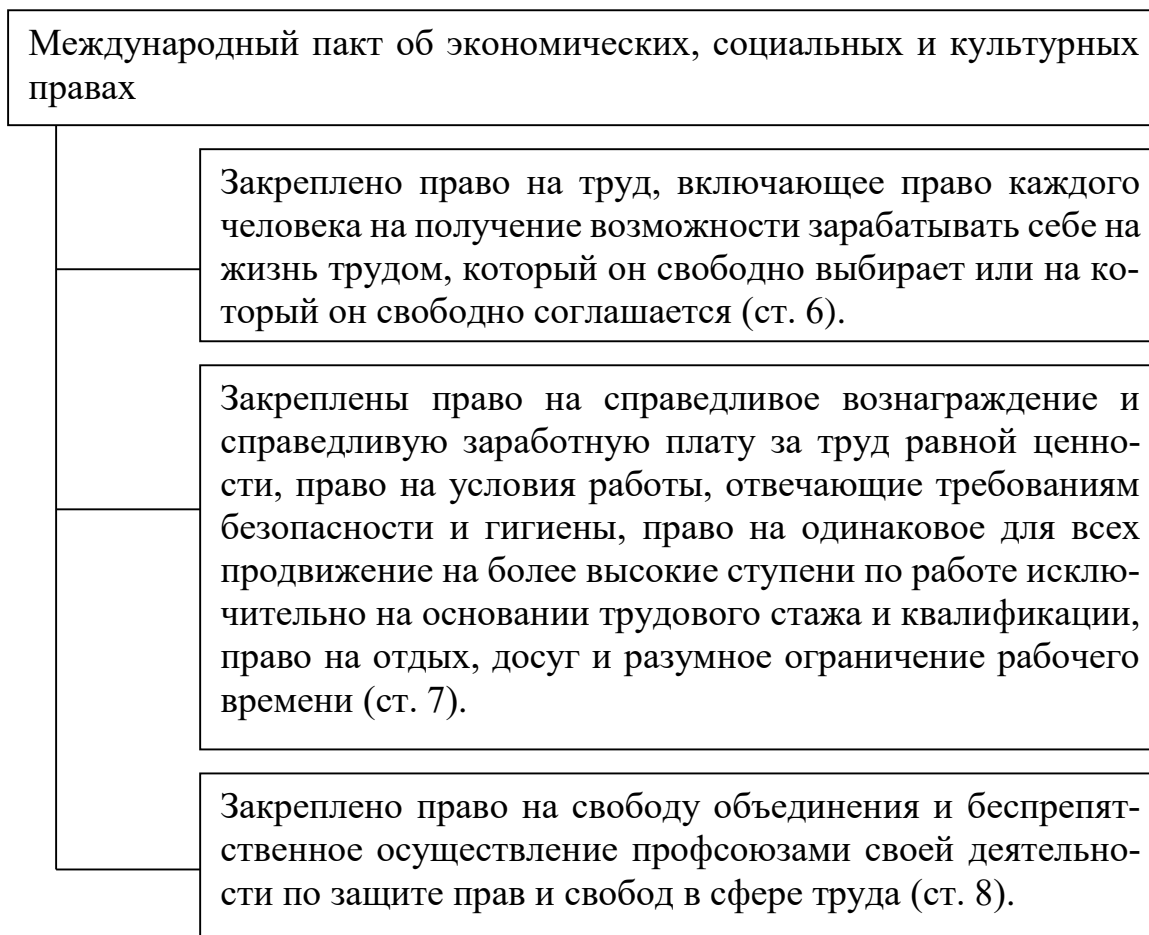
Гарантируется жизненный уровень, включая пищу, одежду, жилище, медицинский уход, необходимый для его благосостояния и членов его семьи (ст. 25).

Гарантируется право на получение образования, в том числе и бесплатного (ст. 26).

**2. Международный пакт о гражданских и политических правах (принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН)**



**3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН)**



#### 4. Конвенции Международной организации труда (МОТ)

<p>В настоящее время на территории России должны применяться 57 ратифицированных конвенций МОТ:</p>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Конвенция № 10 о минимальном возрасте допуска детей на работу в сельском хозяйстве;</li><li>2. Конвенция № 11 о праве на ассоциацию и объединение в сельском хозяйстве;</li><li>3. Конвенция № 13 о применении белил в малярном деле;</li><li>4. Конвенция № 14 о еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях;</li><li>5. Конвенция № 15 о минимальном допуске подростков на работу в качестве грузчиков угля и кочегаров на флоте;</li><li>6. Конвенция № 16 об обязательном медицинском освидетельствовании детей и подростков, занятых на борту судов;</li><li>7. Конвенция № 23 о репатриации моряков;</li><li>8. Конвенция № 27 об указании веса тяжелых грузов, перевозимых на судах;</li><li>9. Конвенция № 29 о принудительном или обязательном труде;</li><li>10. Конвенция № 32 о защите от несчастных случаев трудящихся, занятых на погрузке и разгрузке судов;</li><li>11. Конвенция № 45 о применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого вида;</li><li>12. Конвенция № 47 о сокращении рабочего дня до сорока часов в неделю;</li><li>13. Конвенция № 52 о ежегодных оплачиваемых отпусках;</li><li>14. Конвенция № 58 о минимальном возрасте приема детей на работу в море;</li><li>15. Конвенция № 59 о минимальном возрасте приема детей на работу в промышленность;</li><li>16. Конвенция № 60 о возрасте приема детей на непромышленные работы;</li><li>17. Конвенция № 69 о выдаче судовым поварам свидетельств о квалификации;</li><li>18. Конвенция № 73 о медицинском освидетельствовании моряков;</li><li>19. Конвенция № 77 о медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду на промышленных работах;</li><li>20. Конвенция № 79 об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах;</li></ol>
---	--

	<p>21. Конвенция № 81 об инспекции труда в промышленности и торговле и Протокол 1995 года к Конвенции № 81 об инспекции труда в промышленности и торговле;</p> <p>22. Конвенция № 87 о свободе ассоциации и защите права на организацию;</p> <p>23. Конвенция № 90 о ночном труде подростков в промышленности;</p> <p>24. Конвенция № 92 о помещениях для экипажей на борту судов;</p> <p>25. Конвенция № 95 об охране заработной платы;</p> <p>26. Конвенция № 98 о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров;</p> <p>27. Конвенция № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности;</p> <p>28. Конвенция № 103 об охране материнства;</p> <p>29. Конвенция № 105 об упразднении принудительного труда;</p> <p>30. Конвенция № 106 о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях;</p> <p>31. Конвенция № 108 о национальных удостоверениях личностей моряков;</p> <p>32. Конвенция № 111 о дискриминации в области труда и занятий;</p> <p>33. Конвенция № 112 о минимальном возврате для принятия на работу рыбаков;</p> <p>34. Конвенция № 113 о медицинском осмотре рыбаков;</p> <p>35. Конвенция № 115 о защите трудящихся от ионизирующей радиации;</p> <p>36. Конвенция № 119 о снабжении машин защитными приспособлениями;</p> <p>37. Конвенция № 120 о гигиене в торговле и учреждениях;</p> <p>38. Конвенция № 122 о политике в области занятости;</p> <p>39. Конвенция № 123 о минимальном возврате допуска на подземные работы в шахтах и рудниках;</p> <p>40. Конвенция № 124 о медицинском освидетельствовании молодых людей с целью определения их пригодности к труду на подземных работах в шахтах и рудниках;</p> <p>41. Конвенция № 126 о помещениях для экипажа на борту рыболовных судов;</p> <p>42. Конвенция № 133 о помещениях для экипажа на борту судов;</p>
--	---



	<p>43. Конвенция № 134 о предупреждении производственных несчастных случаев среди моряков;</p> <p>44. Конвенция № 138 о минимальном возврате для приема на работу;</p> <p>45. Конвенция № 142 о профессиональной ориентации и профессиональной подготовки в области развития людских ресурсов;</p> <p>46. Конвенция № 147 о минимальных нормах на торговых судах;</p> <p>47. Конвенция № 148 о защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах;</p> <p>48. Конвенция № 149 о занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала;</p> <p>49. Конвенция № 150 о регулировании вопросов труда: роль, функции и организация;</p> <p>50. Конвенция № 155 о безопасности и гигиене условий труда и производственной среде;</p> <p>51. Конвенция № 159 о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов;</p> <p>52. Конвенция № 160 о статистике труда;</p> <p>53. Конвенция № 156 о трудящихся с семейными обязанностями;</p> <p>54. Конвенция № 116 о частичном пересмотре конвенций МОТ;</p> <p>55. Конвенция № 162 об охране труда при использовании асбеста;</p> <p>56. Конвенция № 179 о найме и трудоустройстве моряков;</p> <p>57. Конвенция № 78 о медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду на промышленных работах.</p>
--	---

### **Список рекомендуемых источников**

1. Аналитический обзор на тему: «Соответствие российского законодательства требованиям международной организации труда» / Отв. ред. Л. А. Чиканова. Подготовлен для системы КонсультантПлюс, 2014 // СПС КонсультантПлюс.
2. Белянинова Ю.В. Комментарий к Федеральному закону от 24 июля 1998г. № 1250ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (постатейный). Подготовлен для системы КонсультантПлюс, 2014 // СПС КонсультантПлюс.
3. Климова М.А. Отпускные, больничные: расчеты с работником. «Библиотечка «Российской газеты», 2014 // СПС КонсультантПлюс.
4. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный)/ Под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова/ 3-е издание, пересмотренное. – М.: «Норма», «ИНФРА-М», 2015 // СПС КонсультантПлюс.
5. Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Трудовой Кодекс Российской Федерации. Раздел IV. Оплата и нормирование труда. Раздел VII. Гарантии и компенсации. Постатейный научно-практический комментарий. «Библиотечка «Российской газеты». 2014 // СПС КонсультантПлюс.
6. Тихомиров М.Ю. Заключение трудового договора и оформление приема на работу: Практическое пособие. – 2-е издание, переработанное и дополненное. «Издательство Тихомирова М.Ю.», 2015 // СПС КонсультантПлюс.
7. Тихомиров М.Ю. Незаконное увольнение: Практическое пособие. – 2-е издание, переработанное и дополненное. «Издательство Тихомирова М.Ю.», 2015 // СПС КонсультантПлюс.
8. Алистархов В. Когда наступает коллективная материальная ответственность // Трудовое право. 2014. № 2.

9. Вишнякова М.А. О правовой природе перерывов в ежедневной работе // Право и экономика. 2014. № 10.
10. Ковалев А. Судебная практика о нормировании труда // Трудовое право. 2014. № 11.
11. Комбарова М. Последствия расторжения договора по соглашению сторон // Трудовое право. 2015. № 1.
12. Костян И.А. Ежегодный оплачиваемый отпуск: отдельные вопросы применения трудового законодательства // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 4.
13. Костян И.А. Об особенностях рассмотрения индивидуальных трудовых споров // Судья. 2014. № 9.
14. Крымов П. Увольнение беременной женщины // ЭЖ-Юрист. 2014. № 20.
15. Кузина М. Изменение существенных условий трудового договора // Трудовое право. 2014. № 1.
16. Кучина Ю. А. Проблемы имплементации норм конвенций Международной организации труда об отпусках в российское законодательство // Российский юридический журнал. 2014. № 5.
17. Москалева О. Установление факта трудовых отношений // Трудовое право. 2014. № 12.
18. Носачева В. Сокращение численности или штата работников: спорные моменты, грамотное увольнение // Трудовое право. 2015. № 1.
19. Петров А.Я. Гарантии женщинам, лицам с семейными обязанностями при приеме на работу, переводе, увольнении // Законодательство и экономика. 2015. № 1.
20. Петров А.Я. Рабочее время и время отдыха: гарантии прав работников // Законодательство и экономика. 2014. № 5.

21. Пресняков М.В. Испытательный срок: проблемы правоприменительной практики // Судья. 2014. № 9.
22. Савельева А. Государственная инспекция труда – еще один орган для защиты прав работника // Трудовое право. 2014. № 6.
23. Савельева А. Индексация заработной платы // Трудовое право. 2015. №1.
24. Саликова Н.М. «Эффективный контракт»: новый вид трудового договора или новая система оплаты труда? // Российский юридический журнал. 2014. № 6.
25. Спор об изменении формулировки основания увольнения (на основании судебной практики Московского городского суда // Электронный журнал «Помощник адвоката», 2015.
26. Филипова И.А. Трудовой договор и порядок его заключения и изменения (на примере российского и французского законодательства) // Российский юридический журнал. 2015. № 1.
27. Хаваяшхов А.А. Корпоративное одобрение трудовых договоров как крупных сделок и сделок с заинтересованностью // Законы России: опыт, анализ, практика. 2015. № 1.
28. Хачатурян Ю. Внесение изменений в трудовой договор в связи с вступлением в силу нового законодательства: правовые проблемы // Трудовое право. 2014. № 10.

### **Журналы:**

2. Кадровик. Трудовое право для кадровика
3. Отдел кадров коммерческой организации
4. Трудовое право
5. ЭЖ-Юрист
6. Право и экономика

7. Российский юридический журнал
8. Законодательство и экономика

### **Программное обеспечение и Интернет-ресурсы**

9. Справочно-правовые системы «КонсультантПлюс» и «Гарант»