



А.С. Монгуш

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Кызыл
2018

ФГБОУ ВО «Тувинский государственный университет»

А.С. МОНГУШ

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Практикум для студентов юридического факультета

Кызыл
2018

УДК 349.2(075,8)
ББК 67.405.1я73
М77

Печатается по решению Учебно-методического Совета
Тувинского государственного университета от «_____» _____ 2018 г.

Монгуш А.С.

Трудовое право. Раздел I. Общая часть: практикум для студентов очной формы обучения / А.С. Монгуш. – Кызыл: Изд-во ТувГУ, 2018. – 70 с.

Практикум по Трудовому праву разработан в соответствии с ФГОС по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция, квалификация «Академический бакалавр». В практикум включены основные вопросы трудового права, список литературы, понятийно-терминологический словарь, принятые сокращения, а также задания по самостоятельной работе (практические задания: по каждой теме).

Материалы практикума окажут методическую и теоретическую помощь студентам при подготовке к практическим занятиям и подготовке к зачету и экзамену, также будет способствовать усвоению и систематизации знаний по трудовому праву.

РЕЦЕНЗЕНТЫ:

А.Л. Монгуш – к.ю.н, доцент кафедры гражданского права и процесса юридического факультета Тувинского государственного университета, Э.В. Доржу – руководитель государственной инспекции труда в Республике Тыва.

ОГЛАВЛЕНИЕ

РАЗДЕЛ I. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Предисловие	4
МОДУЛЬ 1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ ТРУДОВОГО ПРАВА	6
Тема 1.1. Понятие, предмет и метод трудового права	6
Тема 1.2. Система, принципы и функции трудового права	13
Тема 1.3. Источники трудового права	19
Тема 1.4. Субъекты трудового права	23
Тема 1.5. Трудовые правоотношения	31
Тема 1.6. Социальное партнерство в сфере труда	35
Понятийно-терминологический словарь.....	49
Принятые сокращения	61
Список использованной литературы	67

Предисловие

Настоящий учебный практикум предназначен для методического обеспечения семинарских (практических) занятий студентам, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, а также может быть использован при проведении учебных занятий с магистрантами по темам, соответствующими с программой курса «Трудовое право России». Приведенная в практикуме учебно-методическая информация призвана дать базовый уровень сведений применительно к разделу учебной дисциплины.

Практикум содержит вопросы по каждой теме модуля общей части трудового права, раскрывающие основное содержание темы, определяющие ее объем и дающие общее представление о месте изучаемого правового института в системе трудового права.

В каждой теме практикума даны методические указания, задания для самостоятельной работы, конкретные задачи, тесты, список необходимой для изучения каждой темы литературы, перечень основных нормативных актов по состоянию на январь 2018 г.

При изучении практикума студентам следует уделить особое внимание тенденциям развития трудового права в современных условиях формирования рыночной экономики и функционирования рынка труда. В этой связи на практических занятиях, связанных с изучением курса, рассматриваются теоретические положения, студенты готовят аннотации опубликованных научных статей, доклады, рефераты по наиболее важным проблемам трудового права в нашей стране, участвуют в диспутах.

Цель изучения практикума состоит в освоении обучающимися теоретических и практических знаний в области правового регулирования трудовых, и иных тесно связанных с трудовыми отношений, развитие у студентов общей юридической культуры и навыков юридического мышления.

В результате изучения, обучаемые должны:

- знать основное содержание российского трудового права, особенности правового регулирования трудовых

отношений субъектов трудового права, права и обязанности работников и работодателей;

– уметь ориентироваться в нормативных актах, регулирующих трудовые и другие связанные с ними отношения.

Необходимо отметить, что подготовку к практическим занятиям следует начинать с глубокого усвоения учебной литературы и нормативных актов. Следует иметь в виду, что в практикуме приведены лишь важнейшие нормативные акты, которые не исключают, а, наоборот, предполагают при решении задач использование других нормативных актов. По всем темам модуля «Общая часть Трудового права» рекомендуется изучить международно-правовые акты, Конституцию РФ, Трудовой кодекс РФ, федеральные законы, нормативные акты, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, а также судебную практику.

Вместе с тем, студенты, при решении практических задач должны научиться работать с нормативными актами, выработать практические навыки и умения в применении норм трудового законодательства.

В зависимости от формы обучения и реализуемых программ обучения приведенный перечень заданий и контрольных вопросов, может выбираться преподавателем, ведущим занятия в студенческой группе, в зависимости от количества, утвержденного кафедрой для каждой темы.

Вся работа по применению практикума, изучению и преподаванию курса трудового права России строится с таким расчетом, чтобы студент приобрел качества специалиста современного уровня.

МОДУЛЬ 1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ ТРУДОВОГО ПРАВА

ТЕМА 1.1. ПОНЯТИЕ, ПРЕДМЕТ И МЕТОД ТРУДОВОГО ПРАВА

Вопросы для обсуждения на практических занятиях

1. Понятие труда и предмет трудового права
2. Место трудового права в системе российского права
3. Социальное назначение трудового права
4. Предмет трудового права
5. Трудовые отношения и производные от трудовых отношений
6. Понятие и содержание метода трудового права
7. Метод трудового права и его особенности
8. Единство и дифференциация трудового права

Литература:

1. Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женева 18.06.1998) // Российская газета, № 238, 16.12.1998.
2. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.07.2017) // СЗ РФ, 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.
3. Головина С.Ю. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников. М. 2003. – 256 с.
4. Метод современного трудового права: учебное пособие / О.Б. Зайцева, Е.А. Шамардин. – Оренбург: ООО ИПК «Университет», 2015. – 104 с.

Задания для самостоятельной работы

1. Раскройте содержание понятия «труда» и его роль в жизни общества?
2. Какие вы знаете формы собственности и формы общественной организации труда?
3. Что представляет собой трудовое право, каково его место в системе отраслей российского права?

4. Каков круг общественных отношений, регулируемых трудовым правом, т.е. его предмет?
5. Определите предмет российского трудового права.
6. Отличие предмета трудового права от предметов других отраслей права.
7. Охарактеризуйте метод российского трудового права.
8. Выделите особенности метода правового регулирования труда.
9. Какими специфическими способами характеризуется метод отрасли трудового права?
10. Чем отличается метод единства от метода дифференциации в трудовом праве?

Социально-трудовые ситуации

Ситуация № 1.

Истица работала в организации уборщицей, получая оплату не реже одного раза в месяц. Она выполняла работу в установленные часы: часть помещений по указанию коменданта убирала до начала, остальные по окончании рабочего дня организации. Через два года истица обратилась с заявлением о предоставлении ей ежегодного отпуска.

Директор организации отказал истице в предоставлении отпуска, ссылаясь на то, что она работает по договору подряда, трудовой договор с ней не заключался и приказ о приеме на работу не издавался, поэтому у нее нет права на отпуск.

В каком правоотношении состоит истица с данной организацией?

Ситуация № 2.

Фирма «Азия» заключила договор со строительным кооперативом «Саяны» на строительство складских помещений. В составе строительной бригады, кроме членов кооператива, работали Маады и Оюн, с которыми кооператив «Саяны» заключил трудовой договор на период строительства складских помещений.

Какие отношения являются предметом трудового права? Что возникают между фирмой «Азия» и кооперативом «Саяны»? Между членами строительной бригады и фирмой «Азия»? Между кооперативом «Саяны» и его членами? Между

кооперативом «Саяны» и наемными работниками Маады и Оюн?

Ситуация № 3.

Член коллективного сельскохозяйственного предприятия Ондар, который в период жатв работал по 10-12 часов в сутки, стал требовать дополнительной оплаты труда за работу в сверхурочное время и за работу в праздничные и нерабочие дни, ссылаясь на соответствующие нормы законодательства о труде

Правомерны ли его требования? В данном случае трудовые отношения являются предметом трудового права?

Ситуация № 4.

Председатель крестьянского (фермерского) хозяйства Тулуш нанял на работу ветврача и стал требовать, чтобы тот придерживался режима работы, который установлен для работающих членов крестьянского (фермерского) хозяйства.

Правомерны ли требования Тулуша? Какие отношения в сфере деятельности крестьянского (фермерского) хозяйства в этом случае являются предметом трудового права?

Ситуация № 5.

ООО «Кызыл» заключило с художником Натпит-оол трудовое соглашение сроком на шесть месяцев. Согласно этому соглашению Натпит-оол обязался оформить витрину магазина соответственно предоставленным эскизам, за что ООО «Кызыл» обязалось выплатить ему вознаграждение в сумме 9000 рублей, выплачивая ее частями ежемесячно по 1500 рублей. По завершению работы и окончательному расчету Натпит-оол затребовал, чтобы кроме обусловленной суммы ему выплатили компенсацию за неиспользованный отпуск и предоставили оформленную должным образом трудовую книжку.

Правомерны ли требования Натпит-оола? Являются ли его отношения с ООО «Кызыл» предметом трудового права?

Практические задания

1. В соответствии со ст. 1 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) впишите группы отношений, входящих в предмет трудового права:

2. Выделите из предмета трудового права общественные отношения, представляющие трудовыми, сопутствующие трудовым и вытекающие из трудовых.

3. Назовите три основных отличия предмета трудового права от гражданского права.

Тесты

1. Трудовое право, это:

1. Раздел науки;
2. Институт права;
3. Учебная дисциплина;
4. Отрасль права.

2. Предметом трудового права являются:

1. Трудовые отношения;
2. Способы трудовых отношений;
3. Трудовой договор;
4. Трудовые функции.

3. Предмет трудового права составляют:

1. Отношения по реализации гражданами своих способностей к труду;
2. Трудовые и тесно связанные с ними отношения;
3. Социальные отношения;
4. Имущественные и личные неимущественные отношения.

4. К категории отношений, непосредственно связанных с трудовыми, относятся:

1. Отношения по имущественной ответственности;
2. Отношения по трудоустройству у конкретного работодателя;
3. Отношения по регистрации работодателя – индивидуального предпринимателя.

5. Какие из перечисленных общественных отношений составляют предмет трудового права:

1. Отношения члена профсоюза с выборным профсоюзным органом;
2. Отношения выборного профсоюзного органа с органами исполнительной власти;
3. Отношения работника по участию в управлении организацией;
4. Отношения подрядчика с заказчиком.

6. Какие из ниже перечисленных общественных отношений являются непосредственно связанными с трудовыми:

1. Отношения работодателя и государственных органов по уплате единого социального налога;
2. Отношения по профсоюзному контролю;
3. Участие работников в управлении пенсионным обеспечением;
4. Отношения частного предпринимателя с государственными органами по поводу осуществления им предпринимательской деятельности.

7. Отрасли, смежные с трудовым правом:

1. Конституционное, уголовное, уголовно-процессуальное право;
2. Семейное, водное, таможенное право;
3. Арбитражно-процессуальное, финансовое право;
4. Сельскохозяйственное, гражданское, административное право.

8. Отрасли права отграничиваются друг от друга:

1. Предметом;
2. Методом;
3. Предметом и методом;
4. Предметом, методом и содержанием.

9. В предмете трудового права центральное место занимают:

1. Отношения по заключению трудового договора;
2. Трудовые отношения;
3. Отношения по организации труда;
4. Отношения социального партнерства.

10. Не входят в систему отношения «тесно связанные с трудовыми»:

1. Предшествующие;

2. Сопутствующие;
3. Длящиеся;
4. Вытекающие.

11. Трудовыми отношениями являются:

1. Отношения между работниками;
2. Отношения между работодателями;
3. Отношения между работником и работодателем;
4. Отношения между работником и государством.

12. Труд работника, нанятого сельскохозяйственным производственным кооперативом, регулируется нормами:

1. Трудового права;
2. Гражданского права;
3. Аграрного права;
4. Предпринимательского права.

13. Метод трудового права, это:

1. Совокупность приемов и способов регулирования отношений трудового права;
2. Совокупность приемов и способов охраны трудового права;
3. Способы и приемы распределения по трудовому праву;
4. Технология производства продукции и товаров;

14. Методу трудового права присуще:

1. Субсидиарные способы правового регулирования;
2. Только императивные способы правового регулирования;
3. Только диспозитивные способы правового регулирования;
4. Как императивные, так и диспозитивные способы правового регулирования.

15. Признак метода трудового права:

1. Юридическое равенство сторон трудового договора;
2. Фактическое равенство сторон трудового договора;
3. Отношение власти и подчинения, когда властными функциями обладает работодатель, а обязанным лицом выступает гражданин, сначала поступающий на работу, а в дальнейшем – осуществляющий трудовую деятельность;
4. Равенство сторон при заключении трудового договора и подчинение воле работодателя в процессе труда.

16. Совокупность приемов и способов регулирования трудовых общественных отношений – это ... трудового права:

1. Объект;

2. Субъект;
3. Метод;
4. Задача.

17. Особенности метода трудового права:

1. Сочетание императивного и диспозитивного метода регулирования трудовых отношений;
2. Отсутствие санкций;
3. Невозможность заключения трудового договора до достижения 16 летнего возраста;
4. Обязательность для всех работников подчинения правилам внутреннего трудового распорядка.

18. Норма ТК РФ, содержащая в себе оговорку «если иное не предусмотрено законом или договором», является:

1. Императивной;
2. Диспозитивной;
3. Отсылочной;
4. Императивной или отсылочной в зависимости от толкования ее сторонами в правоотношении.

19. Организация заключила с Аракчаа соглашение о ремонте электропроводки с оплатой по окончании работы. Его отношения регулируются нормами ... права:

1. Трудового;
2. Гражданского;
3. Административного;
4. Аграрного.

20. Особенности метода трудового права:

1. Отражены в отдельной статье метод правового регулирования трудового права;
2. В отдельной статье указана только часть метода правового регулирования трудового права;
3. Метод трудового права не указан, поскольку это догматическая категория права.

ТЕМА 1.2. СИСТЕМА, ПРИНЦИПЫ И ФУНКЦИИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Вопросы для обсуждения на практических занятиях

1. Система трудового права России (понятие, структура и особенности)
2. Классификация и содержание функций трудового права
3. Понятие и значение основных принципов правового регулирования труда
4. Классификация и общая характеристика содержания принципов трудового права
5. Формулировка и система основных принципов правового регулирования труда
6. Соотношение принципов трудового права с общеправовыми и конституционными принципами
7. Единство и дифференциация условий труда – важнейший принцип правового регулирования трудовых отношений
8. Реализация принципа запрета принудительного труда в Трудовом кодексе РФ. Запрещение дискриминации в сфере труда

Литература:

1. С.А. Соболев. Система Трудового права России: науки, отрасли и законодательства о труде // Вестник Удмуртского университета: Ижевск. 2014. Вып. 1. С. 198-199.
2. Смирнов О.В. Система трудового права // Трудовое право: учебник / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М., 2009. С. 18-21;
3. Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права. – М.: РПАМЮ РФ, изд-во ООО «Цифровичок». 2014. – 322 с.
4. Проблемы обеспечения прав и свобод человека и гражданина нормами трудового и социального права Российской Федерации и зарубежных стран: сборник научных статей / под общ. ред. Г.Х. Шафиковой, М.С. Сагандыкова. – Челябинск: Издательство ООО «Полиграф-Мастер», 2010. – 178 с.

Задания для самостоятельной работы

1. Раскройте характеристику системы трудового законодательства.
2. В чем заключается содержание понятия «функций права»?

3. Какие вы знаете классификации и виды функций трудового права?
4. Раскройте содержание каждой из функций трудового права.
5. Раскройте понятие и виды принципов правового регулирования труда.
6. Охарактеризуйте основные принципы трудового права.
7. Раскройте понятие и виды гарантий реального обеспечения основных трудовых прав и обязанностей граждан.
8. Раскройте содержание принципа обеспечения права на труд и на защиту от безработицы.
9. Каково содержание принципа обеспечения свободы труда?
10. В чем сходство и различие понятий «свобода труда» и «право на труд»?

Социально-трудовые ситуации

Ситуация № 1.

Группа работников предприятия договорились о создании профсоюза. Они провели организационное собрание и вступили в созданный профсоюз.

Какой принцип трудового права реализовали работники и правомерны ли их действия?

Ситуация № 2.

Монгуш Е.Н. обратился в суд с иском о восстановлении на работе и компенсации морального вреда. Суд удовлетворил его требования частично: восстановил на работе, однако в удовлетворении морального вреда отказал, ссылаясь на то, что трудовым законодательством процедура морального вреда не предусмотрена. Насколько законно решение суда?

Ситуация № 3.

Работник использовал время отдыха, равное отработанному им в выходные дни. Работодатель привлек работника к дисциплинарной ответственности, так как время отдыха не было с ним согласовано, хотя работник письменно предупредил работодателя об использовании времени отдыха.

Дайте оценку действиям работника и работодателя, исходя из принципов трудового права.

Тесты

1. Система трудового права это:

1. Совокупность нормативных актов;
2. Совокупность нормативных правовых актов;
3. Совокупность правовых актов;
4. Совокупность институтов трудового права.

2. Система трудового права это:

1. Регламент трудовых отношений;
2. Трудовой кодекс РФ;
3. Структура, совокупность юридических норм, составляющих единое целое с разбивкой на институты права.

3. Какие из перечисленных институтов входят в систему трудового права:

1. Договор подряда;
2. Ученический договор;
3. Договор поручительства;
4. Договор возмездного оказания услуг.

4. В систему трудового права не входит институт:

1. Договора поручительства;
2. Ученического договора;
3. Трудового договора.

5. Функция трудового права – это:

1. Отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату;
2. Комплекс юридических средств, используемых при регулировании трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений;
3. Законодательные и нормативные правовые акты, регулирующие трудовые правоотношения;
4. Это основные направления воздействия норм трудового права на трудовые отношения для достижения целей и задач трудового законодательства.

6. В функцию трудового права не входит:

1. Регулятивная;
2. Обвинения;
3. Экономическая;
4. Охранительная.

7. В социальную функцию трудового права входит:

1. Обеспечение занятости, реализации и гарантии права на труд;
2. Создание системы государственных гарантий трудовых прав работников;
3. Направление на обеспечение эффективности субъектов хозяйствования;
4. Отражение в нормах о дисциплине труда, поощрениях за труд.

8. Принципы права, это:

1. основополагающие начала, руководящие идеи регулирования общественных отношений;
2. Основные направления развития права;
3. Совокупность приемов, способов, обеспечивающих нужное и выгодное для общества, государства и самого работника общественных отношений;
4. Совокупность юридических норм, образующих единое предметное целое на отдельные разделы (институты) прав.

9. Отраслевые принципы трудового права закреплены:

1. Исключительно в Конституции РФ;
2. В международных конвенциях и Конституции РФ;
3. В Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, иных федеральных законах и нормативных правовых актах федеральных органов исполнительной власти, содержащих нормы трудового права;
4. Только в Трудовом кодексе РФ.

10. Принцип обеспечения прав работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах Трудовой кодекс РФ относит к:

1. Межотраслевым принципам;
2. Отраслевым принципам;
3. Принципам института защиты трудовых прав работников;
4. Общеправовым принципом.

11. Принцип обеспечения права на отдых является:

1. Межотраслевым принципом;
2. Отраслевым принципом трудового права;
3. Принципом института трудового права;
4. Общеправовым принципом.

12. Принципы трудового права:

1. Выражают сущность норм трудового права, главные направления его развития и закрепляемый государством определенный уровень гарантий применительно к правам и обязанностям сторон трудовых правоотношений;
2. Содержат понятие предмета и метода трудового права, а также совокупность субъективных прав и обязанностей сторон трудовых правоотношений;
3. Предназначены для облегчения понимания структуры трудового законодательства при изучении трудового права и проведении научных исследований в данной области;
4. Содержат основные права и обязанности работника и работодателя.

13. Под принципами трудового права понимаются:

1. Правовые приемы, средства, с помощью которых осуществляется регулирование отношений общественной организации труда;
2. Нормативные правовые акты в сфере труда;
3. Предмет и метод трудового права в совокупности;
4. Выраженные в этой отрасли права исходные начала и основные положения, определяющие ее единство, сущность правового регулирования и общую направленность развития системы норм трудового права.

14. Основные принципы трудового права нацелены на обеспечение прав и свобод:

1. Профсоюзов;
2. Работодателей;
3. Работников;
4. Государства.

15. К принципам трудового права относятся:

1. Гуманность;
2. Законность;
3. Свобода труда;
4. Равенство перед законом и судом.

16. Принудительный труд - это:

1. Работа, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности;
2. Работа в качестве меры ответственности за участие в забастовке;

3. Работа, выполняемая в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожары, наводнения, землетрясение);
4. Работа, выполняемая вследствие вступившего в законную силу приговора суда.

17. К принудительному труду не относится:

1. В целях поддержания трудовой дисциплины;
2. В качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
3. Выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания;
4. Работа, выполняемая вследствие вступившего в законную силу приговора суда.

18. Дискриминация в труде означает:

1. Отказ в приеме на работу в связи с недостижением 16-летнего возраста;
2. Отказ в приеме на работу по состоянию здоровья гражданина;
3. Отказ в приеме на работу в связи с лишением его права занимать указанную должность;
4. Отказ в приеме на работу в связи с социальным происхождением.

19. Конкретизация принципов трудового права – это:

1. Применение данного принципа к конкретной норме;
2. Применение данного принципа к конкретной ситуации;
3. Указание, нормы каких институтов данный принцип отражает;
4. Указание конкретной статьи трудового кодекса.

20. Принципы трудового права – это:

1. Идеи развития трудового законодательства;
2. Категория правосознания, опережающие действующие нормы труда;
3. Конституционные нормы о труде;
4. Главные идеи и направления, отражающие суть действующего законодательства.

ТЕМА 1.3. ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Вопросы для обсуждения на практических занятиях

1. Понятие и виды источников трудового права и их особенности
2. Международно-правовые акты и международные договоры как источники трудового права России
3. Общая характеристика Конституции РФ, Трудового кодекса РФ как основных источников трудового права
4. Роль судебной практики в правовом регулировании трудовых отношений
5. Локальные нормативные акты как источники трудового права России

Литература:

1. Сидоренко О.Л. Источники трудового права: выпускная квалификационная работа. Барнаул. – 2016. – 80 с.
2. Российские нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения: научное издание / Ершова Е.А. // Трудовое право. - 2005. - № 1. – С. 8-19.
3. Антонова Л.И. Локальное правовое регулирование. Теоретическое исследование – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1985. – 152 с.

Задания для самостоятельной работы

1. Раскройте содержание понятия «Источники трудового права».
2. Постройте иерархию источников трудового права по их юридической силе.
3. Определите действие нормативных правовых актов о труде во времени, в пространстве и по категории работников.
4. В отношении какого круга лиц не распространяются нормы трудового законодательства и иных нормативных актов?
5. В чем заключается особенность источников трудового права?
6. Какова роль локальных нормативных актов в регулировании трудовых и тесно связанных с ними отношений?
7. Какие акты в целях применения Трудового кодекса РФ считаются локальными нормативными актами?
8. Какова роль Конституции и Трудового Кодекса РФ как источников трудового права?

9. Раскройте роль международно-правового регулирования труда в России.

10. Какова роль локальных нормативных правовых актов и соглашений в регулировании условий труда? В чем особенности формирования этих актов?

Практические задания

1. Ознакомиться с источниками трудового права (получить представление о трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и нормы международного права):

- Всеобщая декларация прав человека;
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах;
- Международная организация труда: конвенции и рекомендации;
- Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда»;
- Декларация прав и свобод человека и гражданина Российской Федерации;
- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая);
- Основные российские федеральные законы в сфере труда.

2. Впишите в столбики источников трудового права:

№	Источники Трудового права	Дата	Номер	Название
	Статья Конституции РФ			
	Федеральный закон			
	Указ Президента			
	Постановление Правительства			
	Закон (устав) субъекта РФ			
	Акт органа местного			

	самоуправления			
	Локальный акт организации			

3. Упорядочите перечисленные нормативные правовые акты по их юридической силе:

- ☐ Указ Президента РФ «Об ответственности за нарушение трудовых прав граждан»;
- ☐ Постановление Правительства РФ «Об утверждении порядка регистрации безработных граждан»;
- ☐ Закон Республики Тыва «О социальном партнерстве».

4. Упорядочите перечисленные нормативные правовые акты по их юридической силе:

- ☐ Конституция РФ;
- ☐ Межгосударственный договор, ратифицированный РФ;
- ☐ Трудовой кодекс РФ.

5. Упорядочите по юридической силе источники трудового права:

- ☐ Закон Республики Тыва;
- ☐ Коллективный договор;
- ☐ График отпусков организации.

Тесты

1. Источник права – это:

1. Содержание права;
2. Форма выражения права;
3. Метод выражения прав;
4. Законы и иные подзаконные нормативные акты.

2. Виды источников права:

1. Запретительные;
2. Разрешительные;
3. Предписывающие;
4. Законы и подзаконные акты.

3. К источникам трудового права не относятся:

1. Конституция РФ;
2. Трудовой кодекс РФ;

3. Руководящие постановления высших судебных органов;
4. Международные договоры, заключенные Россией.

4. Если международным договором РФ установлены иные правила, чем Трудовым кодексом РФ, то:

1. Применяются правила международного договора;
2. Правила международного договора применяются в части, не противоречащей трудовому кодексу;
3. Правила международного договора не применяются;
4. Применяются как правила международного договора, так и Трудового кодекса.

5. Могут ли органы местного самоуправления принимать акты содержащие нормы трудового права:

1. Нет;
2. Да;
3. С 1 января 2015 г.;
4. С 1 октября 2005 г.

6. Трудовой кодекс РФ был введен в действие с:

1. 1 июня 2002 г.;
2. 1 февраля 2002 г.;
3. 1 апреля 2001 г.;
4. 1 марта 2001 г.

7. Источник трудового права – это:

1. Коллективный договор;
2. Трудовой договор;
3. Правовой обычай.

8. Постановление Правительства РФ не должно противоречить:

1. Трудовому кодексу РФ;
2. Конституциям (уставам) субъектов Федерации;
3. Законам субъекта Федерации.

9. К источникам трудового права относятся:

1. Только нормативные правовые акты, составляющие систему законодательства о труде;
2. Какие-либо нормативные правовые акты, содержащие нормы, направленные на регулирование трудовых отношений;
3. Все нормативные правовые акты, содержащие нормы поведения работника;

4. Все нормативные правовые акты, регулирующие оплату труда.

10. Ратифицированные конвенции Международной организации труда подлежат регистрации в:

1. Административном Совете (АС);
2. Организации Объединенных наций (ООН);
3. Международной конференции труда (МКТ);
4. Международном бюро труда (МБТ).

11. Трудовой кодекс, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права распространяются:

1. На всех работников, работодателей независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
2. Только на работников, заключивших трудовой договор с юридическим лицом;
3. На всех лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера;
4. Только на работников и работодателей.

12. Важнейшим источником трудового права является кодекс:

1. Об административных правонарушениях;
2. Трудовой;
3. Гражданский;
4. Законов о труде.

ТЕМА 1.4. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Вопросы для обсуждения на практических занятиях

1. Понятие и классификация субъектов трудового права
2. Юридический статус субъекта трудового права и его содержание
3. Работник как субъект трудового права
4. Работодатель как субъект трудового права
5. Профессиональный союз как субъект трудового права

Литература:

1. Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. 03.07.2016) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях

деятельности" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // СЗ РФ, 15.01.1996, № 3, ст. 148.

2. Акопов, Д.Р. Работодатель как субъект трудового права и категория юридического лица // Трудовое право. 2012. № 3. С.41-45.

3. Зайцева, О.Б. Руководитель организации как субъект трудового права. М.: Проспект, 2015. – 184 с.

4. Правовое обеспечение профессиональной деятельности. Учебное пособие / Под общ. ред. А.Я. Капустина. – М., 2015. – 382 с.

Задания для самостоятельной работы

1. Каково содержание юридического статуса субъекта трудового права?
2. Проведите классификацию субъектов трудового права.
3. Перечислите основные права и обязанности работника.
4. Раскройте понятие работодателя и перечислите виды работодателей.
5. Каковы возрастные критерии трудовой правосубъектности граждан?
6. Что представляет собой трудовая правосубъектность и каково ее содержание?
7. Каковы особенности правового статуса профсоюза как субъекта трудового права?
8. Какие органы власти осуществляют функции государства в сфере трудового права?
9. Как классифицируются основные обязанности работодателя?
10. Раскройте понятие профсоюза, первичной профсоюзной организации, профсоюзного представителя.
11. Дайте общую характеристику правам профсоюзов на представительство и защиту интересов работников.
12. Дайте характеристику профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства.
13. Укажите гарантии деятельности профсоюзов.
14. Дайте характеристику ответственности за нарушения прав и гарантий деятельности профсоюзов.

Социально-трудовые ситуации

Ситуация № 1.

Семнадцатилетний ученик ПТУ Тулуш намеревался устроиться на работу в период летних каникул на завод «Асбест». Но в отделе кадров ему в этом отказали, ссылаясь на несовершеннолетие и отсутствие разрешения родителей на трудоустройство.

Правомерный ли отказ? С какого возраста и при каких условиях граждане могут быть субъектом трудового права?

Ситуация № 2.

Группа работников ЗАО «Сылдыс» обратилась к профсоюзному комитету предприятия с жалобой на длительную задержку выплаты заработной платы. В связи с этим председателем профкома был сделан запрос в адрес правления ЗАО о наличии средств на счетах предприятия.

Обязан ли работодатель предоставить информацию на такой запрос? По каким вопросам и в какой срок работодатель обязан предоставлять информацию на запросы профсоюза?

Ситуация № 3.

Выпускник ПТУ Сат был направлен на работу в РСУ-2 и по приказу начальника РСУ был зачислен в бригаду маляров. Но большинством голосов члены бригады не дали согласия на зачисление в бригаду нового работника и требовали от начальника РСУ упразднить приказ.

Правомерны ли требования членов бригады маляров?

Ситуация № 4.

В связи с увольнением по собственному желанию бригадира ремонтников Донгак, вопреки воле членов бригады, приказом директора предприятия бригадиром бригады ремонтников был назначен Манчы, который раньше работал техником, но должность техника была сокращена.

Правомерны ли действия директора предприятия?

Ситуация № 5.

Директор автотранспортного предприятия обратился к профкому предприятия с представлением о даче согласия на расторжение трудового договора с водителем Кайгал-оолом за систематическое невыполнение возложенных на него трудовых обязанностей. Но профком о принятом решении в

установленный законом срок в письменном виде не сообщил директору, после чего директор издал приказ об увольнении водителя Кайгал-оола.

Правомерны ли действия директора? Какой порядок предоставления профкомом согласия на расторжение трудового договора по инициативе работодателя?

Ситуация № 6.

Директор завода «Тыва» издал правила внутреннего трудового распорядка без предварительного согласия с профсоюзным комитетом. Профсоюзный комитет обратился с заявлением об отмене принятого локального нормативного акта в федеральную инспекцию труда.

К какому виду правоотношений относятся правоотношения между профсоюзным комитетом и организацией? Сформулируйте решение федеральной инспекции труда.

Ситуация № 7.

Работник завода «Асбест» Биче-оол обратился к председателю профсоюзного комитета завода с просьбой осуществить представительство и защиту его интересов в районном суде по поводу трудового спора. Но председатель профсоюзного комитета отказал ему в этом, ссылаясь на то, что Биче-оол не является членом профсоюзной организации.

Правомерный ли такой отказ? Каким нормативным актом регулируются эти вопросы?

Ситуация № 8.

Профсоюзный комитет государственного предприятия «Спецсвязь», рассмотрев материалы относительно систематических нарушений трудовых обязанностей водителем предприятия Иргитом, поставил перед директором предприятия требования относительно увольнения водителя Иригита с работы.

Правомерны ли требования профсоюзного комитета и обязан ли директор их выполнить?

Тесты

1. Работником – стороной по трудовому договору может быть:

1. Физическое лицо, достигшее пятнадцатилетнего возраста, либо получившее основное общее образование в возрасте 14 лет, либо получившее согласие обоих родителей на заключение трудового договора в более раннем возрасте;
2. Любое физическое лицо, фактически допущенное к работе;
3. Физическое лицо, достигшее шестнадцатилетнего возраста, либо получившее основное общее образование в возрасте пятнадцати лет, либо получившее согласие одного из родителей на заключение трудового договора в более раннем возрасте;
4. Физическое лицо, достигшее возраста 18 лет.

2. По общему правилу заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста:

1. Четырнадцати лет;
2. Пятнадцати лет;
3. Восемнадцати лет;
4. Шестнадцати лет.

3. Как называются стороны трудового договора:

1. Физическое лицо и юридическое лицо;
2. Работник и наниматель;
3. Заказчик и подрядчик;
4. Работник и работодатель.

4. В качестве работодателя – стороной трудового правоотношения может выступать:

1. Физическое лицо либо любое обособленное подразделение организации (юридическое лицо);
2. Юридическое лицо (организация) либо физическое лицо в случаях, установленных федеральными законами;
3. Физическое лицо, юридическое лицо (организация), иной субъект, наделенный правом заключать трудовой договор в случаях, предусмотренных федеральными законами.

5. Стороной трудового отношения является:

1. Все ответы верны;
2. Филиал юридического лица;
3. Индивидуальный предприниматель;
4. Представительство юридического лица.

6. Работодатель может быть:

1. Юридическим лицом;

2. В качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры;
3. Все ответы верны;
4. Физическим лицом.

7. Работник - это:

1. Физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем;
2. Гражданин, вступивший в трудовые отношения с работодателем;
3. Любой субъект, вступивший в трудовые отношения с работодателем.

8. Субъекты трудового права - это:

1. Физические и юридические лица;
2. Участники ООО, наделенные субъективными трудовыми правами и обязанностями;
3. Унитарные предприятия;
4. Кооперативы.

9. Работодателями могут быть:

1. Физические и юридические лица;
2. Только государственные и муниципальные предприятия;
3. Только юридические лица;
4. Организации, зарегистрированные в установленном порядке.

10. Государственный орган может быть:

1. Стороной трудового правоотношения;
2. Объектом трудового правоотношения;
3. Предметом трудового правоотношения;
4. Субъектом трудового правоотношения.

11. Субъектом трудового права не является:

1. Подрядчик;
2. Акционерное общество;
3. Производственный кооператив;
4. Физическое лицо.

12. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы, если:

1. Об этом указано в нормативном акте федерального органа исполнительной власти в области обороны;

2. В установленном ТК РФ порядке они выступают в качестве работодателей;
3. Они исполняют свои обязанности во вредных и опасных условиях труда;
4. Об этом указано в нормативном акте субъекта РФ.

13. Профессиональный союз это:

1. Добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными и профессиональными интересами в целях защиты трудовых прав интересов своих членов;
2. Добровольное объединение граждан на основе членства, организованное для совместного ведения хозяйственной или иной деятельности;
3. Добровольный союз предпринимателей для совместного решения производственных задач;
4. Добровольная ассоциация юридических лиц для представительства и сотрудничества с зарубежными юридическими лицами.

14. Профсоюз добровольное общественное объединение граждан, связанных общими ... интересами:

1. Финансовыми;
2. Социальными;
3. Территориальными;
4. Производственными.

15. Отношения профсоюзов с государственными органами строятся на основе:

1. Состязательности;
2. Взаимоподчиненности;
3. Сотрудничества;
4. Автономности.

16. Главными обязанностями профсоюзов являются защита:

1. Политических прав работников, членов профсоюза;
2. Семейных прав работников, членов профсоюза;
3. Административных прав членов профсоюза;
4. Трудовых прав работников, членов профсоюза.

17. Работодатель обязан рассмотреть требования профсоюза об устранении нарушений трудового законодательства в ... срок с момента его получения:

1. Трехдневный;
2. Пятидневный;
3. Недельный;
4. Месячный.

18. Выборный профсоюз направляет работодателя свое мотивированное мнение в ... срок с момента запроса работодателем:

1. 3 дней;
2. 5 дней;
3. 7 дней;
4. 1 месяц.

19. Увольнение по инициативе работодателя производится без учета мнения профсоюзного органа в случае:

1. Сокращения штатов;
2. Несоответствия работника занимаемой должности;
3. Смены собственника имущества организации;
4. Неоднократного исполнения работником своих трудовых обязанностей без уважительных причин, если он имеет взыскание.

20. Увольнение работника проводится с учетом мнения профсоюза при:

1. Сокращении штатов;
2. Ликвидации организации;
3. Нарушении техники безопасности;
4. Прогуле работника.

21. К основным правам профсоюзов не относятся:

1. Контроль за исполнением требований трудового законодательства;
2. Прием на работу и увольнение работников;
3. Участие в регулировании социально-трудовых отношений;
4. Право представлять работников и защищать их интересы.

22. Работодатель безвозмездно предоставляет в пользование действующим в организации выборным профсоюзным органам как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также

оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы в организациях численностью свыше:

1. 10 человек;
2. 50 человек;
3. 100 человек.

23. Предметом регулирования трудового права с участием профсоюзов являются:

1. Отношения по приему в членство профсоюза;
2. Отношения по разрешению коллективного трудового спора;
3. Отношения по распределению фонда на нужды членов профсоюза;
4. Отношения по взиманию членских взносов.

ТЕМА 1.5. ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ

Вопросы для обсуждения на практических занятиях

1. Понятие трудового правоотношения
2. Стороны трудового правоотношения
3. Содержание индивидуального трудового правоотношения
4. Основания возникновения трудовых правоотношений
5. Юридические факты в трудовом правоотношении
6. Правоотношения, непосредственно связанные с индивидуальными трудовыми правоотношениями

Литература:

1. Сойфер В.Г. Проблемы развития трудовых правоотношений в условиях рынка труда. – М.: Национальный институт бизнеса. 2015. – 277 с.
2. Бондаренко Э.Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения. – СПб.: изд-во «Юридический центр Пресс». 2014. – 266 с.
3. Сойфер В.Г. Стабильность и динамика трудового правоотношения. М. 2014. – 355 с.

Задания для самостоятельной работы

1. Какова система правоотношений в трудовом праве?
2. Раскройте понятие трудового правоотношения.
3. Охарактеризуйте виды основных субъектов трудового правоотношения.

4. Что представляет собой содержание трудового правоотношения?
5. Назовите основания возникновения, изменения, прекращения трудового правоотношения.
6. Какие отношения трудового права можно отнести к коллективным? Почему? Дайте их характеристику.
7. Охарактеризуйте иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми, в соответствии со ст. 1 ТК РФ.

Социально-трудовые ситуации

Ситуация № 1.

Могут ли быть работодателями следующие лица:

- граждане, нуждающиеся в помощи по ведению домашнего хозяйства;
- филиалы и представительства либо иные обособленные структурные подразделения организации;
- частные нотариусы;
- религиозные организации.

Ситуация № 2.

Ондар заключил договор с администрацией стадиона «Хуреш», по которому его бригада обязалась привести в порядок футбольное поле. Работа длилась 14 дней. По окончании работы во время расчета Ондар потребовал выплатить всем членам бригады вознаграждение за сверхурочные работы. Однако администрация отказалась, ссылаясь на то, что в договоре условие об оплате сверхурочных работ не предусмотрено.

Как решить спор между Ондар и администрацией стадиона? Какова природа возникших отношений?

Ситуация № 3.

ООО «Урянхай» заключило договор с гражданкой Назытай, согласно которому она предоставила часть своего жилого дома под магазин за определенную плату. Одновременно в договоре было обусловлено, что Назытай обязуется убирать помещение, выделенное под магазин, за что ООО «Урянхай» будет выплачивать ей ежемесячно по 8000 руб. Спустя год Назытай потребовала выплаты компенсации за неиспользованный отпуск либо предоставления ей отпуска.

В каких правоотношениях находится Назытай с ООО «Урянхай»? Законны ли требования Назытай?

Тесты

1. Основания возникновения трудового правоотношения:

1. Заключение трудового договора;
2. Заключение трудового договора или фактическое допущение к работе;
3. Заключение трудового договора, избрание на должность и судебное решение о заключении трудового договора.

2. Юридическое содержание трудового правоотношения:

1. Субъективные права и обязанности работника и работодателя;
2. Юридические факты, лежащие в основании указанного правоотношения;
3. Выполнение трудовой функции работников;
4. Коллективный труд работников организации.

3. Трудовые отношения основаны на:

1. Договоре личного найма;
2. Трудовом договоре;
3. Договоре подряда;

4. Правоотношения по трудовому праву:

1. Совокупность приемов и способов регулирования трудового права;
2. Круг общественных отношений, урегулированных нормами трудового права;
3. Совокупность норм, расположенных в определенной последовательности, в логической связи между собой и отдельных их институты (отрасли) трудового права;
4. Отношения по производству и распределению материальных благ среди работников организаций.

5. В правоотношениях по трудовому праву основными являются:

1. Организационно-управленческие;
2. По трудоустройству;
3. Трудовые;

4. Социально-экономические.

6. Особенности трудовых правоотношений:

1. Установлены Конституцией РФ;
2. Имеют личностный, возмездный, длящийся характер;
3. Независимы;
4. Самостоятельны.

7. Основания возникновения, прекращения трудовых правоотношений:

1. Юридический факт;
2. Юридический состав;
3. Трудовой договор;
4. Административный акт.

8. К трудовым правоотношениям относятся отношения между:

1. Работником и работодателем;
2. Работником и государством;
3. Работодателями и государством;
4. Работниками и профсоюзам.

9. Основанием возникновения трудового правоотношения является:

1. Фактический допуск к работе;
2. Трудовой договор;
3. Закон;
4. Приказ о приеме на работу.

10. Правоотношение по трудоустройству, это отношения между:

1. Органом по трудоустройству и гражданином;
2. Органом по трудоустройству и организацией;
3. Гражданином и организацией, куда он направлен органом по трудоустройству;
4. Органом по трудоустройству, гражданином и организацией, нуждающейся в кадрах.

ТЕМА 1.6. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

Вопросы для обсуждения на практических занятиях

1. Социальное партнерство: понятие, стороны, система и формы
2. Генеральное, отраслевое (межотраслевое), региональное, территориальное соглашения и коллективный договор как регуляторы социально-трудовых отношений
3. Основные принципы социального партнерства
4. Субъекты социального партнерства
5. Трудовой коллектив как субъект трудового права
6. Представители работников и работодателей как социальных партнеров. Органы социального партнерства
7. Коллективные переговоры: понятие, основные принципы и порядок проведения
8. Понятие и значение коллективных переговоров в сфере социально-трудовых отношений и их правовые формы
9. Коллективный договор: понятие, стороны и значение
10. Порядок заключения и изменения коллективного договора
11. Участие работников в управлении организацией и его основные формы
12. Понятие соглашения и его виды
13. Соглашения, регулирующие социально-трудовые отношения, их виды. Содержание и порядок заключения соглашений
14. Проверка исполнения коллективного договора и ответственность за его нарушение
15. Правовое значение нормативных положений коллективного договора. Виды приложений к коллективному договору

Литература:

1. Конвенция № 154 Международной организации труда «О содействии коллективным переговорам» (заключена в г. Женеве 19.06.1981) // СЗ РФ, № 51, 19.12.2011, ст. 7450.
2. Федеральный закон от 01.05.1999 № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» (с изменениями на 28 декабря 2016 года) // СЗ РФ, № 18, 03.05.1999.

3. Федеральный закон от 27.11.2002 № 156-ФЗ "Об объединениях работодателей» с последними изменениями, внесенными ФЗ от 01.12.2007 г. № 307-ФЗ // СЗ РФ, 2002 № 48. Ст. 4741; 2007. № 49. Ст. 6068.
4. Указ Президента Российской Федерации от 25 июня 2012 № 895 «О координаторе Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений » // СЗ РФ. № 27, 02.07.2012, ст. 3691.
5. «Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014 – 2016 годы» (с изм. от 29.12.206) // Российская газета, № 295, 10.12.2013.
6. Постановление Правительства РФ от 14.07.97 г. № 875 «Об утверждении Положения об организации общественных работ» (с изменениями на 4 августа 2015 года): // СЗ РФ, 21.07.1997, № 29. Ст. 3533.
7. Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Социальное партнерство в сфере труда и социальная защита населения // Трудовое право. 2012. №5. С.51-61. № 6. С.64-72.

Задания для самостоятельной работы

1. Дайте общую характеристику принципов правового регулирования социально-партнерских отношений в России и подчеркните их соответствие конвенциям и рекомендациям Международной организации труда.
2. Раскройте понятие «социальное партнерство».
3. Какова система, уровни социального партнерства?
4. Перечислите формы социального партнерства.
5. Кто может являться представителем работников и работодателей в качестве социальных партнеров?
6. Назовите органы социального партнерства.
7. Раскройте понятие и назначение коллективных переговоров в сфере социально-трудовых отношений и их правовые формы.
8. Какова правовая организация коллективных переговоров?
9. Раскройте порядок урегулирования разногласий, возникшие в ходе переговоров по заключению или изменению коллективного договора, соглашения.

10. Раскройте понятие и значение коллективного договора. Сфера его заключения.
11. Дайте классификацию коллективно-договорных условий и подчеркните ее практическое значение.
12. Раскройте соотношение коллективных договорных трудовых норм с нормами, установленными в законах и иных нормативных правовых актов, их значение и правовые последствия их нарушений.
13. Каково действие коллективного договора и случаи его сохранения при изменении правового статуса организации?
14. Назовите понятие и стороны соглашений в сфере социального партнерства. Виды и содержание соглашений социального партнерства.
15. Назовите предельный срок, на который может быть заключен соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения.
16. Раскройте содержание и структуру соглашения, сроки его заключения, круг субъектов, на которых распространяется соглашение.
17. Укажите условия присоединения к заключенному на федеральном уровне отраслевому соглашению работодателя, не участвовавших в заключении данного соглашения.
18. Дайте общую характеристику содержания и значения Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателя и Правительством Российской Федерации на 2014-2016 гг.
19. Раскройте право на участие работников в управлении организацией и его основные формы.
20. Какие меры ответственности предусмотрены в случае неисполнения положений коллективного договора руководящими работниками компании? Как в этом случае следует поступить работникам, чьи права были нарушены?

Социально-трудовые ситуации

Ситуация № 1.

На ООО «Лунсин» действуют две профсоюзные организации и совет работников. Ни одна из организаций,

представляющих работников, не объединяет более половины от их общего числа.

Каковы должны быть действия сторон при заключении коллективного договора на заводе? Дайте мотивированный ответ юриста.

Ситуация № 2.

После заключения коллективного договора, зарегистрированного в органе по труду, в его текст по соглашению сторон были внесены дополнения. Они были надлежащим образом оформлены, но не зарегистрированы в органе по труду. Через пять месяцев возникла конфликтная ситуация: работодатель отказался от обязательств, которые дополнительно взял на себя, со ссылкой на то, что основной коллективный договор был зарегистрирован и, следовательно, имеет юридическую силу, а дополнение – нет, поэтому обязательной юридической силой не обладает.

Представители работников обратились в службу по урегулированию трудовых споров за разъяснениями. В роли руководителя службы на основе закона дайте оценку действиям работодателя. Каков порядок регистрации коллективных договоров и соглашений?

Ситуация № 3.

На частном предприятии «Малчын» нет коллективного договора. По требованию работников заключить такой договор, директор предприятия заявил, что коллективный договор не может быть заключен из-за отсутствия на предприятии профсоюзной организации.

Правомерно ли заявление директора предприятия? Кто может быть сторонами коллективного договора? Предусмотрена ли ответственность за уклонение от заключения коллективного договора?

Ситуация № 4.

Директор авторемонтного предприятия и председатель профсоюзного комитета составили и подписали коллективный договор, после чего приказом по предприятию было объявлено о вступлении его в силу.

Правомерны ли действия директора и председателя профкома авторемонтного предприятия? Какой порядок заключения коллективного договора?

Практические задания

Часть 1. Организовать и провести дискуссию на тему: «Социальное партнерство на современном этапе: вопросы теории и практики».

Вопросы, необходимые для рассмотрения во время дискуссии:

- Воплощение идеи классового сотрудничества в международном праве.
- Понятие социального партнерства в современном мире.
- Субъекты и орган социального партнерства в Российской Федерации.
- Сущность, типы и социальная структура трудового конфликта.
- Разрешение трудового конфликта.

Часть 2. Примерные темы докладов

- Понятие и стороны социального партнерства.
- Формы социального партнерства.
- Система социально-партнерских отношений в России.
- Виды и содержание соглашений социального партнерства.
- Коллективные договоры как источник трудового права (на примере коллективных договоров нескольких организаций).
- Порядок заключения коллективных договоров и соглашений.
- Акты социального партнерства.
- Права профессиональных союзов в сфере труда.
- Права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов.
- Представительство в трудовом праве.

Тесты

1. Социальное партнерство в сфере труда:

1. Система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти или местного самоуправления по вопросам урегулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений;
2. Правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними отношений;
3. Взаимное соглашение работников и работодателей по поводу производства и реализации продукции
4. Вовлечение работодателями работников в сферу извлечения прибыли и распределения ее между членами организации.

2. Социальное партнерство – это система взаимоотношений между:

1. Работником (его представителем) и работодателем (его представителем), направленная на обеспечение согласования интересов работника и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно с ними связанных отношений;
2. Работником (его представителем), работодателем (его представителем), выборным профсоюзным органом, направленная на обеспечение согласования интересов работника и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно с ними связанных отношений;
3. Работником (представителями работников), работодателем (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работника и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно с ними связанных отношений.

3. Основные принципы социального партнерства закреплены:

1. В Конституции РФ;
2. В Трудовом кодексе РФ;
3. В Конституции РФ и иных федеральных законах;

4. Стороны социального партнерства:

1. Работники и работодатели в лице уполномоченных представителей;
2. Работодатели и профессиональные союзы;
3. Работники и уполномоченные государственные органы.

5. Что относится к формам социального партнерства:

1. Коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективных договоров;
2. Общее собрание трудового коллектива;
3. Солидарная ответственность трудового коллектива и юридического лица за неисполненным заключенных договоров;
4. Общественный контроль.

6. К системе социального партнерства не относится ... уровень:

1. Федеральный;
2. Региональный;
3. Территориальный;
4. Федерального округа.

7. Система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти или местного самоуправления по вопросам урегулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений – это:

1. Профсоюзная деятельность;
2. Содействие трудоустройству;
3. Право на социальное обеспечение;
4. Социальное партнерство в сфере труда.

8. В целях содействия договорному регулированию социально-трудовых отношений и согласованию социально-экономических интересов осуществляется:

1. Выборы руководства предприятия;
2. Изменения трудового законодательства;
3. Коллективные переговоры;
4. Выборы профсоюзных органов.

9. В течение какого срока представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров обязаны вступить в переговоры:

1. В течение 10-ти календарных дней со дня получения уведомления;
2. В течение 3-х календарных дней со дня получения уведомления;
3. В течение 30-ти календарных дней со дня получения уведомления;
4. В течение 7-и календарных дней со дня получения уведомления.

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

1. С оплатой за счет средств профсоюзной организации на срок не более трех месяцев;
2. С сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев;
3. С сохранением среднего заработка на срок, установленный руководителем организации.

11. Коллективный договор – это:

1. Соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию;
2. Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;
3. Соглашение, которое регулирует круг социально-трудовых отношений в коллективе;
4. Соглашение между работодателем и физическим лицом о намерении вступить в трудовые отношения.

12. Сторонами коллективного договора выступают:

1. Трудовой коллектив, работодатель и местные органы власти;
2. Коллектив работников (его представители) и работодатель (его представители);
3. Трудовой коллектив, работодатель и представитель государства.

13. Начальной стадией разработки и заключения коллективного договора является:

1. Создание примирительной комиссии;
2. Образование трудового арбитража;
3. Коллективные переговоры;
4. Обращение к посреднику.

14. В случае недостижения согласия по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала переговоров стороны должны:

1. Подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий;
2. Отложить заключение коллективного договора на два месяца и вновь начать коллективные переговоры;
3. Продолжить коллективные переговоры еще в течение месяца и затем заключить коллективный договор в обязательном порядке.

15. Если в ходе переговоров между сторонами возникнут разногласия, то:

1. Создается примирительная комиссия;
2. Составляется протокол разногласий;
3. Обращаются к посреднику;
4. Обращаются в трудовой арбитраж.

16. Для ведения переговоров стороны на паритетной основе образуют:

1. Примирительную комиссию;
2. Согласительную комиссию;
3. Исполнительную комиссию;
4. Трудовой арбитраж.

17. Регистрация коллективного договора осуществляется:

1. В обязательном порядке;
2. В уведомительном порядке;
3. В распорядительном порядке;
4. В разрешительном порядке.

18. Сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров по заключению коллективного договора, обязана начать переговоры в течение:

1. 3 дней;
2. 7 дней;
3. 15 дней;

4. 1 месяца.

19. По перезаключению коллективного договора инициативной стороной направляется письменное уведомление до окончания прежнего коллективного договора, в течение:

1. 7 дней;
2. 1 месяца;
3. 2 месяцев;
4. 3 месяцев.

20. Представителем акционеров, работающих в организации при ведении коллективных переговоров, является:

1. Совет директоров открытого акционерного общества;
2. Первичная профсоюзная организация, а при ее отсутствии – иной выборный орган;
3. Правление открытого акционерного общества.

21. Порядок ведения коллективных переговоров определяется:

1. Инструкцией работодателя;
2. Гражданским кодексом РФ;
3. Законом «О коллективных переговорах»;
4. Трудовым кодексом РФ.

22. Коллективный договор сохраняет свое действие со дня перехода права собственности:

1. В течение трех лет;
2. В течение пяти лет;
3. В течение одного года;
4. В течение шести месяцев.

23. Какое из перечисленных условий коллективного договора является незаконным:

1. О сроке действия коллективного договора (пять лет);
2. О ежемесячном повышении заработной платы в соответствии с ростом индекса цен;
3. О предоставлении дополнительного выходного дня.

24. Коллективный договор вступает в силу:

1. С момента проведения конференции трудового коллектива;
2. Со дня подписания его сторонами;
3. Со дня его государственной регистрации в органах по труду.

25. Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

1. Понятие локальных нормативных актов;
2. Участие в разработке и принятии коллективных договоров;
3. Участие в разрешении трудовых споров;
4. Участие в распределении прибыли.

26. При смене собственника имущества коллективного договора сохраняет свое действие в течение:

1. 1 месяца;
2. 2 месяцев;
3. 3 месяцев;
4. От 1 до 3 лет.

27. Нормативные условия коллективного договора:

1. Правила поведения общего характера;
2. Взаимные права и обязанности;
3. Не вырабатываются сторонами, а отбираются из действующего законодательства;
4. Локальные нормативные акты, распространяются только на работников данной организации.

28. Обязательственные условия коллективного договора:

1. Правила поведения общего характера;
2. Взаимные права и обязанности;
3. Не вырабатываются сторонами, а отбираются из действующего законодательства;
4. Локальные нормативные акты, распространяются только на работников данной организации.

29. Информационные условия коллективного договора:

1. Правила поведения общего характера;
2. Взаимные права и обязанности;
3. Не вырабатываются сторонами, а отбираются из действующего законодательства;
4. Локальные нормативные акты, распространяются только на работников данной организации.

30. Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий:

1. Социально-трудовые отношения в Российской Федерации;
2. Договор между группой работников и организацией;
3. Социально-трудовые отношения в организации;
4. Социально-трудовые отношения в субъектах.

31. Коллективный договор – это:

1. Трудовой договор между несколькими работниками и одним работодателем;
2. Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;
3. Соглашение между государственными органами, работниками и представителем работодателя.

32. Соглашение – это:

1. Соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить надлежащие условия труда, своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка;
2. Правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ним экономических отношений, заключаемых между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции;
3. Гражданско-правовой договор, регулирующий вопросы социального партнерства.

33. На уровне муниципального образования заключаются:

1. Региональное соглашение;
2. Генеральное соглашение;
3. Территориальное соглашение.

34. Социально-партнерское соглашение - это:

1. Система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти или местного самоуправления по вопросам урегулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений;

2. Правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ним экономических отношений;
3. Взаимное соглашение работников и работодателей по проведению производства и реализации продукции;
4. Вовлечение работодателями работников в сферу извлечения прибыли в распределения ее между членами организации.

35. К социально-партнерским отношениям можно отнести:

1. По трудоустройству;
2. По заключению соглашения;
3. По надзору и контролю над соблюдением трудового законодательства.

36. Срок действия соглашения:

1. 3 года;
2. 5 лет;
3. 10 лет;
4. Неограниченно.

37. На федеральном уровне социально-партнерские соглашения заключается между:

1. Министерством труда и объединением работодателей;
2. Государственной Думой и объединением профсоюзов;
3. Объединением профсоюзов, работодателей и Правительством РФ;
4. Министерством труда и объединением профсоюзов.

38. Правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования труда, заключенный между представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом и территориальном уровне:

1. Соглашение между работодателем и государственными органами;
2. Коллективный договор;
3. Социально-партнерские соглашения;
4. Соглашения между профсоюзами и государством.

39. Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливаются:

1. Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
2. Правительством РФ с учетом мнений общероссийских объединений (ассоциацией) профсоюзов;
3. Минздравсоцразвития России с учетом мнения общероссийских профсоюзов.

40. При выявлении в процессе регистрации соответствующим органом по труду условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством, указанный орган:

1. Сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда;
2. Отменяет коллективный договор, соглашение и уведомляет об этом представителей сторон и государственную инспекцию труда;
3. Обращается в соответствующий суд с заявлением о признании коллективного договора, соглашения (их отдельных положений) недействительными и подлежащими применению.

ПОНЯТИЙНО-ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКИЙ СЛОВАРЬ

Аттестация рабочих мест по условиям труда - оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (ст.209 ТК РФ).

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов (ст.209 ТК РФ).

Вахтовый метод - особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

Вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места постоянного проживания работников или места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми

природными условиями, а также в целях осуществления иной производственной деятельности (ст.297 ТК РФ).

Вредный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию (ст. 209 ТК РФ).

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

Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений (ст.164 ТК РФ).

Государственная экспертиза условий труда - оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда (ст.209 ТК РФ).

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.189 ТК РФ).

Забастовка - временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора (ст.398 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) (ст.129 ТК РФ).

Индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных

правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора (ст.381 ТК РФ).

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов (ст.398 ТК РФ).

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами (ст.164 ТК РФ).

Локаут - увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке (ст.415 ТК РФ).

Надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет (ст.310 ТК РФ).

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут

по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (ст.101 ТК РФ).

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

Объединение работодателей - некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления (ст.33 ТК РФ).

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ст.129 ТК РФ).

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

Особенности регулирования труда - нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила (ст.251 ТК РФ).

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (ст.209 ТК РФ).

Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного

подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем (ст.72.1).

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 (ст.85 ТК РФ).

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

Примирительные процедуры - рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже (ст.398 ТК РФ).

Принудительный труд - выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

- в целях поддержания трудовой дисциплины;
- в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
- в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
- в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время

как в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с:

- нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере;

- возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами (ст.4 ТК РФ).

Производственная деятельность - совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг (ст.209 ТК РФ).

Профессиональный риск - вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами. Порядок оценки уровня профессионального риска устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст.209 ТК РФ).

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

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

Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной

субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. Для целей настоящего Кодекса работодателями - физическими лицами признаются:

- физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности (далее - работодатели - индивидуальные предприниматели). Физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов указанную деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных настоящим Кодексом на работодателей - индивидуальных предпринимателей;

- физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (далее - работодатели - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями).

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами (ст.20 ТК РФ).

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов (ст. 96 ТК РФ).

Рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (ст. 209 ТК РФ).

Руководитель организации - физическое лицо, которое в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа (ст. 273 ТК РФ).

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст. 99 ТК РФ).

Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев (ст. 293 ТК РФ).

Сертификат соответствия организации работ по охране труда - документ, удостоверяющий соответствие

проводимых работодателем работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда (ст.209 ТК РФ).

Служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются (ст. 166 ТК РФ).

Сменная работа - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг (ст. 103 ТК РФ).

Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (ст. 282 ТК РФ).

Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне.

Межрегиональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации.

Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и

связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

Иные соглашения - соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст.45 ТК РФ).

Социальное партнерство в сфере труда - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст.23 ТК РФ).

Средства индивидуальной и коллективной защиты работников - технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения (ст.209 ТК РФ).

Стандарты безопасности труда - правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и регламентирующие осуществление социально-экономических, организационных, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда (ст.209 ТК РФ).

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности

(квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ст.129 ТК РФ).

Тарифные системы оплаты труда - системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.

Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты.

Тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифный разряд - величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

Квалификационный разряд - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарификация работ - отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей

руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда (ст.143 ТК РФ).

Требования охраны труда - государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда (ст.209 ТК РФ).

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст.56 ТК РФ).

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

Управление профессиональными рисками - комплекс взаимосвязанных мероприятий, включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков. Положение о системе управления профессиональными рисками утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке

государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст.209 ТК РФ).

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (ст.209 ТК РФ).

Приложение 2

ПРИНЯТЫЕ СОКРАЩЕНИЯ

1. Нормативные правовые и иные акты:

АПК РФ – Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 24 июля 2002 г. № 95-ФЗ

БК РФ – Бюджетный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 31 июля 1998 г. № 145-ФЗ

ВК РФ – Воздушный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 19 марта 1997 г. № 60-ФЗ

ГК – Гражданский кодекс РФ

ГПК – Гражданский процессуальный кодекс РФ

Закон о банкротстве – Федеральный закон от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»

Закон о воинской обязанности – Федеральный закон от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»

Закон о государственной гражданской службе – Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»

Закон о государственной тайне – Закон РФ от 21 июля 1993 г. № 5485-1 «О государственной тайне» с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 18 июня 2009 г. № 180-ФЗ

Закон о занятости населения – Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации»

Закон о защите инвалидов – Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»

Закон о защите прав юридических лиц и предпринимателей – Федеральный закон от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля

Закон о коммерческой тайне – Федеральный закон от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ «О коммерческой тайне»

Закон о народных предприятиях – Федеральный закон от 19 июля 1998 г. № 115-ФЗ «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)»

Закон о прокуратуре – Федеральный закон «О прокуратуре Российской Федерации» в ред. Федерального закона от 17 ноября 1995 г. № 168-ФЗ

Закон о профсоюзах – Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

Закон о социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием – Федеральный закон от 7 ноября 2000 г. № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием»

Закон об акционерных обществах – Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах»

Закон об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию – Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию»

Закон об обществах с ограниченной ответственностью – Федеральный закон от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью»

Закон об объединениях работодателей – Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях

работодателей» с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 1 декабря 2007 г. № 307-ФЗ

КВВТ РФ – Кодекс внутреннего водного транспорта Российской Федерации: Федеральный закон от 7 марта 2001 г. № 24-ФЗ

КЗоТ – Кодекс законов о труде РФ от 9 декабря 1971 г. (утратил силу)

КоАП – Кодекс РФ об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 24 июля 2009 г. № 209-ФЗ

КТМ – Кодекс торгового мореплавания РФ от 30 апреля 1999 г. с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 30 декабря 2008 г. № 332-ФЗ

НК – Налоговый кодекс РФ

Постановление Пленума ВС РФ – Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации

Правила ведения и хранения трудовых книжек – Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утв. постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225

СК – Семейный кодекс РФ от 29 декабря 1995 г., с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 30 июня 2008 г. № 106-ФЗ

ТК – Трудовой кодекс РФ

УИК – Уголовно-исполнительный кодекс РФ от 8 января 1997 г. с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 19 июля 2009 г. № 191-ФЗ

УК – Уголовный кодекс РФ от 13 июля 1996 г. № 63-ФЗ, с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 29 июля 2009 г. № 216-ФЗ

УПК – Уголовно-процессуальный кодекс РФ от 18 декабря 2001 г. № 174-ФЗ, с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 18 июля 2009 г. № 176-ФЗ

Федеральный закон от 22 ноября 2011 г. № 334-ФЗ – Федеральный закон от 22 ноября 2011 г. № 334-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части

совершенствования порядка рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров»

Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ – Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с Федеральным законом «О специальной оценке условий

Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ – Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ – Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации», с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 17 июля 2009 г. № 167-ФЗ.

2. Официальные издания:

БВС РФ – Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации

БНА РФ – Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти

Ведомости ВС РФ – Ведомости Верховного Совета Российской Федерации

Ведомости СНД и ВС РФ – Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации

Вестник ВАС РФ – Вестник Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации

РГ – Российская газета

САПП РФ – Сборник актов Президента и Правительства Российской Федерации

СЗ РФ – Собрание законодательства Российской Федерации

3. Прочие сокращения:

абз. – абзац (ы)

АЭС – атомная электростанция
ВЦСПС – Всесоюзный Центральный Совет
Профессиональных Союзов

гл. – глава (ы)

Госгортехнадзор – Федеральный горный и
промышленный надзор России

Госкомтруд СССР – Государственный комитет СССР по
труду и социальным вопросам

ГСЗ – государственная служба занятости

ЕТКС – единый тарифно-квалификационный справочник

ЗАО – закрытое акционерное общество

КТР – Конфедерация труда России

КТС – комиссия по трудовым спорам

МБТ – Международное бюро труда

МВД России – Министерство внутренних дел Российской
Федерации

Минздрав России – Министерство здравоохранения
Российской Федерации

Минздравсоцразвития России – Министерство
здравоохранения и социального развития Российской Федерации

Минобороны России – Министерство обороны
Российской Федерации

Минобразования России – Министерство образования
Российской Федерации

Минобрнауки России – Министерство образования и
науки Российской Федерации

Минсельхоз России – Министерство сельского хозяйства
Российской Федерации

Минтранс России – Министерство транспорта
Российской Федерации

Минтруд России – Министерство труда и социальной
защиты Российской Федерации (ранее – Министерство труда и
социального развития Российской Федерации)

Минфин России – Министерство финансов Российской
Федерации

Минюст России – Министерство юстиции Российской
Федерации

МКТ – Международная конференция труда

МОТ – Международная организация труда
МРОТ – минимальный размер оплаты труда
МСУ – местное самоуправление
ОАО – открытое акционерное общество
ООН – Организация Объединенных Наций
п. – пункт (ы)
разд. – раздел (ы)
ред. – редакция
РМЗП – размер минимальной заработной платы
Росстандарт – Федеральное агентство по техническому
 регулированию и метрологии
Ростехнадзор – Федеральная служба по экологическому,
 технологическому и атомному надзору
Роструд – Федеральная служба по труду и занятости
РСФСР – Российская Советская Федеративная
 Социалистическая Республика
РТК – Российская трехсторонняя комиссия по
 регулированию
РФ – Российская Федерация
СНГ – Содружество Независимых Государств
СССР, Союз ССР – Союз Советских Социалистических
ст. – статья (и)
ФНС России – Федеральная налоговая служба
ФПС России – Федеральная пограничная служба
ЦИК и СНК СССР – Центральный Исполнительный
 Комитет и Совет Народных Комиссаров СССР
ч. – часть (и)

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативные правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // СЗ РФ, 04.08.2014, № 31, ст. 4398.
2. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.07.2017) // СЗ РФ, 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.
3. «Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах» (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1469-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеей ООН) // Ведомости Верховного Совета СССР, 28.04.1976, № 17, ст. 291.
4. Всеобщая декларация прав человека. Принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.48 г. // Права человека: Сб. универсальных и региональных международных документов. / Сост. Л.Н. Шестаков. М., 1990.
5. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 28.03.2017).
6. Кодекс РФ об административных правонарушениях» от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 29.07.2017) (с изм. и доп. вступ. в силу с 10.08.2017) Статья 5.27.1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ» // СЗ РФ, 07.01.2002, № 1(ч.1), ст.1.
7. Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женева 18.06.1998) // Российская газета, № 238, 16.12.1998.
8. Постановление Верховного Совета РСФСР от 22.11.1991 года № 1920-1 «О Декларации прав и свобод человека и гражданина Российской Федерации» // Ведомости СНД РСФСР и ВС РСФСР, 26.12.1991, № 52. Ст. 1865.
9. Постановление Правительства РФ от 19.06.2012 № 610 «Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации (с изменениями на 5 июля 2017)» // СЗ РФ, 26.06.2012, № 26, ст. 3528.

10. Федеральный закон "О системе государственной службы Российской Федерации" от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 23.05.2016) // СЗ РФ, № 22, 02.06.2006, ст. 2063.
11. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // СЗ РФ, № 31, 02.08.2004, ст. 3215.
12. Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02.03.2007 № 25-ФЗ (ред. от 26.07.2017) // СЗ РФ, № 10, 05.03.2007, ст. 1152.
13. Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 29.07.2017) "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. В силу с 10.08.2017) // СЗ РФ, № 40, 06.10.2003, ст. 3822.
14. Федеральный закон от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 01.05.2017) «О занятости населения в Российской Федерации» // СЗ РФ. № 17, 22.04.1996, ст. 1915.

Литература::

1. Дзгоева-Сулейманова, Ф.О. Трудовое право в вопросах и ответах. М.: Проспект, 2014. – 273 с.
2. Еремина, С.Н. Право человека на труд и правовые формы его реализации: научное издание / С.Н. Еремина. – М.: Языки славянской культуры, 2013. – 295 с. – Библиогр.: с. 261-295. - ISBN 978-5-9551-0670-0.
3. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). – 3-е изд. – Москва: Проспект, 2017. – 800 с.
4. Невская, М.А. Трудовое право: учебное пособие для студентов ВУЗ / М.А. Невская, М.А. Шалагина. – М.: ОМЕГА-Л, 2009. – 219 – (школы). – ISBN 9785370008207.
5. Новейший справочник кадровика 2008. – 2-е изд., испр. – М.: Эксмо, 2008 – 1056 с. (кадров). – ISBN 9785699276974.
6. Смоленский, М.Б. Трудовое право Российской Федерации: учебник для студентов вузов, обучающихся по спец. "Юриспруденция" / М. Б. Смоленский. – М.: Академцентр, 2013. - 384 с. – ISBN 978-5-394-01506-9.
7. Трудовое право России: Учебник / Отв. ред.: Ю.П. Орловский и А.Ф. Нуртдинова. – 3-е изд. – М.: Юрид. фирма «Контракт»:

«ИНФРА-М», 2016. – VIII, 648 с. – (Высшее образование: Бакалавриат).

8. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К.Н. Гусов. – Москва: Проспект, 2016 – 632 с.

9. Челнокова Т.Е. Трудовое право: учебная модель. – изд. 3-е. – М.: 2015. – 84 с.

10. Шафикова Г.Х., Сагандыков М.С. Конституционные принципы регулирования труда в Российской Федерации. – Челябинск: Изд-во Южно-Уральского государственного университета, 2004. – 184 с.

11. Шевченко, О.А. Комментарий к Трудовому кодексу РФ (постатейный). / О.А. Шевченко, Ф.О. Сулейманова. М.: Проспект, 2014. – 672 с.

Электронные ресурсы

1. Википедия: свободная энциклопедия (URL: <http://ru.wikipedia.org/>).

2. Система «Гарант» (URL: <http://www.garant.ru>)

3. Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (URL: <http://www.consultant.ru>).

4. Электронная библиотека ТувГУ (электронные пособия – сканированные монографии, учебники, хрестоматии).

5. Образовательные ресурсы: 1. <http://www.irex.ru>, 2. <http://www.ceu.hu>, 3. <http://inter.tsu.ru/>.

Учебное издание

Монгуш Азияна Сарыг-ооловна

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Практикум для студентов юридического факультета

Редактор *М.Н. Донгак*
Дизайн обложки *К.К. Сарыглар*

Сдано в набор: 18.01.2018
Подписано в печать: 15.02.2018
Формат бумаги 60×84 $\frac{1}{16}$. Бумага офсетная
Физ. печ. л. 4,4. Усл. печ. л. 4,1.
Заказ № 1374. Тираж 50 экз.

667000, г. Кызыл, Ленина, 36
Тувинский государственный университет
Издательство ТувГУ