**Тема №1: «Основы Трудового Права»**

1. Понятие, предмет и метод трудового права;
2. Источники и основные принципы трудового права;
3. Развитие отрасли и науки трудового права в России

1. Трудовое право представляет собой совокупность норм, регулирующих трудовые отношения, а так же некоторые категории отношений, связанных с трудовыми.

Трудовые отношения представляют собой отношения между работником и работодателем в связи с выполнением работником трудовой функции, т.е. работая по определенной специальности, квалификации и должности, с подчинением правилам внутреннего распорядка.

Трудовая функция работника включает три элемента:

1. специальность;
2. квалификация;
3. должность

Специальность является показателем, отражающим род деятельности определенного работника.

Квалификация – это показатель, отражающий профессиональную пригодность работника, т.е. его способность выполнять работу в рамках определенной специальности.

Должность является показателем, отражающим круг обязанностей работника определенной специальности и квалификации.

В качестве работодателя может выступать юридическое лицо или физическое лицо.

Работодатель физическое лицо подразделяется на две категории:

1. индивидуальный предприниматель;
2. физическое лицо, принимающее на работу граждан для удовлетворения личных потребностей не связанных с хозяйственной деятельностью

Первая категория работодателей и физических лиц фактически приравнена по статусу, в трудовых отношениях, к юридическим лицам.

В отношении второй категории действует специальный режим регулирования.

Филиалы и представительства организаций, по общему правилу, не признаются работодателями. Однако, они могут наделяться вышестоящей организацией правом заключения трудового договора.

В настоящее время из сферы действия трудового права исключены лица, проходящие временную службу.

В отношении государственных гражданских служащих высказываются две позиции:

1) на них распространяется действие трудового права в части не противоречащей ФЗ «О Государственной Гражданской Службе» 2004г.;

2) их отношения регулируются исключительно специальным законом 2004г.

В отношении некоторых категорий наёмных работников, заключивших трудовой договор, действие трудового права распространяется в части, не противоречащей специальному законодательству. Например: лица, проходящие альтернативную гражданскую службу.

Работником является физическое лицо, соответствующее требованиям пола, возраста, профессиональной пригодности, а в некоторых случаях, по состоянию здоровья и иным требованиям, предусмотренным специальным законодательством.

В соответствии с законодательством, запрещен труд женщин на подземных работах, на работах с вредными, тяжелыми и опасными условиями труда.

Общий возраст приема на работу составляет 16 лет. Для лиц, окончивших общеобразовательное учреждение (9 классов), либо отчисленных в установленных законом порядке, допускается заключение трудового договора с 15 лет. Для лиц, достигших 14 лет возможен приём на работу в свободное от учёбы время с согласия одного родителя, законного представителя и органа Опеки и Попечительства.

В творческой сфере (театр, цирк, кино) возможно заключение трудового договора с лицом, не достигшим 14 лет, с согласия вышеупомянутых лиц и при условии, если выполняемая работа не представляет угрозы для нравственного и физического развития несовершеннолетних.

Несовершеннолетним лицам запрещено выполнение вредных, тяжелых, опасных работ, а также работ, представляющих угрозу для нравственного и физического развития. Например: работа в ночных клубах, торговля спиртным.

В отношении некоторых категорий работников обязательным условием является прохождение предварительного медицинского осмотра и отсутствие противопоказаний для выполнения работ. Например: сфера образования, обслуживания, медицинского обслуживания.

Для иностранных граждан необходимым условием является разрешение органа миграционного контроля.

Кроме трудовых отношений трудовое право регулирует 3 категории отношений:

1. отношения, предшествующие трудовым;
2. отношения, сопутствующие трудовым;
3. отношения, вытекающие из трудовых.

К числу первых отношений относятся отношения по обеспечению занятости и трудоустройства работников. Они регулируются специальным законом «О Занятости Населения РФ» от 19.04.91г.

Субъектами трудовых отношений являются:

1. лица, ищущие работу (в т.ч. и безработные);
2. работодатели;
3. органы занятости населения

К числу отношений, сопутствующих трудовым, относятся три категории отношений:

1) отношения по охране труда, т.е. по обеспечению защиты жизни и здоровья работников. Субъектами таких отношений являются: работодатели, работники, органы Надзора и Контроля;

2) отношения по разрешению трудовых споров. Субъектами таких отношений являются: работники, работодатели, а также органы по разрешению споров (не только суды);

3) социально-партнерские отношения, которые связаны с участием работников и их представителей в управлении процессом труда. Сторонами выступают: профсоюзы, либо иные представительные органы работников; работодатели и их представители; государственные и муниципальные органы.

К числу отношений, вытекающих из трудовых, относятся отношения по разрешению споров, связанных с увольнением и восстановлением на работе; отношения по возмещению вреда, причиненного жизни и здоровью работников.

Эти отношения регулируются специальным ФЗ «Об Обязательном Социальном Страховании от Несчастных Случаев на Производстве и Профессиональных Заболеваний» от 24 июля 1998г. (вступил в силу 06.01.2000г.).

Сторонами таких отношений являются:

1. пострадавшие работники и их семьи;
2. работодатели;
3. Фонд Социального Страхования РФ.

В начале 20го века зародилось наука российского трудового права, пионером которой является Л.С.Таль. В его трудах обоснованны следующие позиции:

- трудовые отношения не могут регулироваться гражданским правом, т.к. труд связан с человеком и не может являться простым товаром;

- в работах Таля обоснована теория трудового договора, а также сформулирован предмет и метод данной отрасли. Период временного правительства в 1917 году в России было учреждено министерство труда, по инициативе его руководителя Загорского началась разработка трудового кодекса и был подготовлен проект закона о трудовом договоре. В 1918 году был принят первый советский Кодекс Законов о труде (КЗоТ). Основные позиции КЗоТа заключались в следующем: 1) провозглашался принцип всеобщей обязанности трудится и устанавливалась возможность принудительного привлечения к труду представителей эксплуататорских классов (бывших помещиков, представителей интеллигенции). В развитии этой концепции в 1920 году был принят Декрет о всеобщей трудовой повинности. В 1917-8годах – минимальный срок – до победы коммунизма во всем мире. 2) КЗоТ полностью легализовал профсоюзы и ввел в организации систему рабочего самоуправления – трудовой коллектив наделялся правом через представителей контролировать на предприятии вопросы приема на работу, заработной платы и т.д. Правда фактически этот эксперимент был свернут к концу 1918 году. В 1922 году был принят второй КЗоТ РСФСР, в котором в связи с переходом к НЭПу провозглашался принцип свободы трудового договора, вводился особый режим регулирования труда в коммерческих организациях. В 1932 году была введена трудовая книжка как обязательный для работника документ в целях контроля за миграцией рабочей силы. В 1935 году все профсоюзы были объединены в ВЦСПС (Всесоюзный Центральный Совет Профессиональных Союзов). Данная структура получила статус государственного органа и до 1991 года имела право самостоятельно или совместно с иными высшими органами государственной власти издавать нормативные акты в сфере труда и социального обеспечения, имевшие обязательную юридическую силу для всех работодателей. В связи с подготовкой к войне в 1939-40гг. КЗоТ был изъят из обращения и был принят ряд постановлений верховного совета о регулировании труда и укреплении дисциплины. В соответствии с ними устанавливался запрет увольнения без согласия работодателя, самовольное оставление работы, повторное опоздание или прогул – лишение свободы на срок до 5 лет. В 1954 году СССР вступил в международную организацию труда. На 1991 было ратифицировано 50 конвенций этой организации. В 1971 году был принят третий КЗоТ, расширявший гарантии прав работников и профсоюзов. В 1983 году был принят закон о трудовых коллективах, в соответствии с которым в организациях вводились советы трудовых коллективов как контролирующий администрацию орган, имеющий право контроля за деятельностью администрации организации. СТК (Совет Трудовых Коллективов) имел право решения на уровне организации любых социально-трудовых вопросов. В 1988 году были внесены поправки в КЗоТ, включающие три позиции:

- закрепление прав СТК;

- работники получили право работать по совместительству без согласия работодателей по основному месту работы (раньше только с разрешения);

- работодатели получили право свободного использования имеющихся в их распоряжении средств для повышения заработной платы и удовлетворения материальных потребностей работников

В 1989 году был принят закон СССР о порядке разрешения коллективных трудовых споров, в соответствии с которым впервые была легализована забастовка.

Наука трудового права в советский период времени занималась разработка следующих приоритетных вопросов:

- разработка теории трудового договора (Лебединский, Александров, Орловский);

- обеспечение дисциплины труда в районах крайнего севера и проблем регулирования труда женщин, несовершеннолетних и лиц, совмещающих работу с обучением (Глазырин и Галицкий);

В апреле 1992 года правительство России утвердило первую концепцию трудового кодекса. Основным положением являлось изменение статуса профсоюзов и лишение их монопольного права интересов работников. 25 сентября 1992 года была принята новая редакция КЗоТа и в дополнение в нему принято постановление пленума верховного суда от 22 декабря 1992 года, которая называлась «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде».

Основные положения редакции 1992 года выражаются в следующем:

- введена обязательная письменная форма трудового договора (до этого был устный договор);

- были изъяты положения о СТК, были ограничены права профсоюзов в сфере участия в управлении предприятием;

- были расширенны полномочия работодателей по изданию локальных актов в сфере труда.

19 апреля 1991 года был принят закон РФ «О занятости населения РФ». В соответствии с этим актом впервые была легализована безработица (до этого уклонение от общественного труда – до 4 лет лишения свободы); были предусмотрены социальные гарантии для безработных и были созданы государственные органы занятости населения.

В течении 90х гг. были приняты следующие основные акты о труде. Закон РФ от 18 марта 1992г., который назывался «О коллективных договорах и соглашениях»; Закон РФ от 22 ноября 1995 года «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»; основы законодательства РФ об охране труда от 6 августа 1993 года и федеральный закон от 17 июля 1999 года «Об основах охраны труда РФ; ФЗ от 12 января 1996 года «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности в РФ»; ФЗ от 27 ноября 2002г. «Об объединениях работодателей»

**Тема № : «Правовое регулирование занятости населения»**

1. понятие занятости население и средства её обеспечения;
2. социальные гарантии безработным гражданам

1.Отношения в области занятости и трудоустройства регулируются Законом РФ «О занятости населения РФ» от 19 апреля 1991 года, который действует в редакции ФЗ от 22 августа 2004 года №122 ФЗ с изменениями и дополнениями. В соответствии с данным законом под занятостью понимается – не противоречащая закону деятельность граждан, направленная на удовлетворение личных и общественных потребностей и приносящая им, как правило, заработок или трудовой доход.

В соответствии с законом занятыми считаются следующие категории граждан:

- лица, работающие по трудовому договоры или по гражданско-правовым договорам возмездного характера;

- предприниматели;

- лица, проходящие обучение по очной форме в образовательных учреждениях;

- лица, проходящие военную и приравненную к ней службу, а также альтернативную гражданскую службу;

- лица, направленные на переобучение, профессиональную подготовку и переподготовку по направлению органов занятости с выплатой стипендии;

- лица, являющиеся учредителями и участниками юридических лиц при условии, если они получают прибыль от соответствующей деятельности;

- лица, временно не работающие в связи с пребыванием на временной нетрудоспособности, ежегодных отпусках, отпусках по беременности и родам и т.д.

В настоящее время законом предусмотрены следующие способы обеспечения занятости и трудоустройства:

- непосредственное обращение лица, ищущего работу к работодателю и заключение трудового договора;

- бесплатное содействие государственных органов занятости населения в поиске подходящей работы

В настоящее время практикуется деятельность негосударственных органов занятости (агентства, службы и т.д.), деятельность которых законодательно не урегулирована. Для восполнения пробела планируется ратификация Россией Конвенции Международной организации Труда «О частных агентствах занятости». Структура государственных органов занятости включает следующие элементы

Пособие по безработице начисляется двумя способами:

- предусмотрен для лиц, которые в течении года, предшествующего наступлению безработицы имели оплачиваемую работу на условиях полного рабочего времени не менее 26 календарных недель. Для таких лиц размер пособия исчисляется от среднего заработка за три последних месяца работы и составляет 75% заработка в первые три месяца; 60% заработка в последующие 4 месяца и 45% заработка в последующие 5 месяцев.

Пособие не может быть выше максимального размера и ниже минимального установленного правительством РФ. Максимальный – 2.880 рублей, минимальный – 720 рублей на текущий год.

- второй вариант предусмотрен для лиц, которые работали меньше 26 недель, а также для лиц, для которых подходящей является любая работа (для этих лиц пособие выплачивается в минимальном размере). Для лиц, которые уволены по собственному желанию без объективных причин размер пособия составляет – полтора минимальных первые шесть месяцев и последующие шесть месяцев – один минимальный размер.

Аналогичным порядком начисляется стипендия для лиц, направленных на переподготовку, или обучение. Для первой категории размер пособия стипендии составляет 75% среднего заработка на все время переобучения, в случае, если необходимость обучения связана с утратой трудоспособности, вызванной несчастным случаем на производстве, или профзаболеванием, в этой связи стипендия выплачивается в размере 100% заработка, но не свыше максимального и не ниже минимального размера пособия по безработице.

Оплачиваемые общественные работы организуются органами занятости для дополнительной поддержки безработных. Они должны соответствовать следующим требованиям:

- они осуществляются на основании добровольного волеизъявления безработного и оформляются заключением трудового договора на срок, не превышающий шести месяцев. Общественные работы не должны требовать от лиц, участвующих в них специальных знаний, умений и навыков, т.е. должны носить неквалифицированный характер (ремонты улиц и т.д.)

Для безработных предусмотрен ряд льгот в пенсионном обеспечении (например, период выплаты пособий по безработице засчитывается общий трудовой стаж для назначения пенсии по старости, в случае, если гражданин имеет общий стаж необходимый для назначения такой пенсии и он достиг возраста не менее чем 58 лет – мужчина, 53 года – женщина, он обратился в орган занятости и ему не могут предложить подходящую работу, то ему может быть назначена пенсия по старости досрочно).

**Тема № :«Институт трудового договора»**

1. понятие трудового договора и его разновидности;
2. заключение трудового договора;
3. изменение трудового договора;
4. прекращение трудового договора.

Под трудовым договором понимается соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенной профессии, специальности, квалификации, должности. Работодатель обязан оплачивать работу и исполнять иные условия, предусмотренные законом, локальными актами и договорами.

Особенностью трудового договора является:

- предмет регулирования. Если гражданско-правовой договор возмездного характера (оказание услуг и пр.) имеет предметом регулирования результат работы. Трудовой договор регулирует процесс труда;

- подчиненный характер отношений. Работник обязан подчиняться правилам внутреннего распорядка, работодатель имеет право, в пределах установленных законом, привлекать его к дисциплинарной и материальной ответственности;

- работодатель обязан предоставлять работникам все гарантии, установленные трудовым законодательством. Одновременно с заключением трудового договора работник вступает в правоотношения по обязательному, социальному, пенсионному, государственному и медицинского страхования.

Трудовой Кодекс предусматривает два способа возникновения трудовых правоотношений:

- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах. С 25 сентября 1995 года была установлена строго письменная форма трудового договора;

- второй способ – это фактический допуск к работе, если работник приступил к выполнению работы без заключения трудового договора с согласия или по поручению должностного лица-работодателя, наделенного полномочиями приема на работу. Согласно закону работодатель обязан в этом случае заключить трудовой договор в течении трех дней со дня фактического допуска. В соответствии с Постановлением Пленума Верховного Суда от 17 марта 2004 года в случае, если отношения урегулированы договором гражданско-правового характера, но при рассмотрении спора в суде установлено, что фактически данный договор регулирует трудовое отношение, то в данном случае применятся законодательство о труде. В этом случае основаниями для признания гражданских отношений трудовыми могут вступать такие факторы как:

- систематичность выполнения работ и услуг в интересах одного лица;

- подчинение лица правилам внутреннего распорядка и применение мер дисциплинарных взысканий по отношению к нему;

- аналогия функциональных обязанностей данного лица трудовым обязанностям для вакантной должности организации.

Сторонами трудового договора выступают работник и работодатель.

В качестве работодателя может выступать юридическое лицо любой формы собственности и физическое лицо, в качестве предпринимателя или гражданина, принимающего на работу граждан для удовлетворения личных, потребностей, не связанных с хозяйственной деятельностью. Статус первой категории физических лиц в трудовых отношениях аналогичен юридическим лицам, а статус второй категории субъектов имеет особенности. Например, в отношениях могут участвовать ограниченно-дееспособные лица, заключающие договор с согласия законных представителей и недееспособные лица, от имени которых трудовой договор заключается законным представителем.

В качестве работника может выступать физическое лицо, соответствующее требованиям возраста, пола, профессиональной пригодности, в некоторых (определенным законом) случаях по состоянию здоровья и другим критериям.

Общий возраст приема на работу составляет 16 лет. Лицо, достигшее 15 лет может быть принято на работу при условии окончания общеобразовательного учреждения, или отчисления от него в соответствии с законом.

Лицо, достигшее 14 лет может быть принято на работу для выполнения легкого труда в свободное от учебы время с согласия одного из родителей или иного законного представителя, и с согласия органа опеки и попечительства.

Лица, не достигшие 14 лет, могут быть приняты на работу в сфере кинематографии, театральной и иной творческой деятельности с согласия вышеуказанных лиц при условии, если выполняемая работа не представляет угрозы для их нравственного или физического развития.

Лица, не достигшие 18 лет, не могут быть приняты на работу с вредными, опасными, тяжелыми условиями труда и на работу, представляющую угрозу для их развития. (СЗ 2000г. №10 – Списки профессий (должностей, работ) на которых запрещено использование труда женщин и несовершеннолетних).

В соответствии с законом, работник может быть переведен на другую работу без его согласия на срок, не превышающий 1 месяц, в случаях, если возникла необходимость предотвращения и ликвидации последствий стихийных бедствий, чрезвычайных ситуаций, представляющих угрозу гибели населения или его части, и представляющих угрозу нормальным условиям жизнедеятельности населения. А также, при простое и необходимости замены отсутствующего лица в связи с такими обстоятельствами. С согласия работника возможен его временный перевод на другую работу на срок до 1 года. При необходимости замещения отсутствующего работника на все время отсутствия такового. По истечении срока перевода работник должен подать заявление о его возврате на прежнее место работы, в противном случае он может быть оставлен на этой работе как на постоянной. В случае, если гражданин нуждается во временном переводе на другую работу по медицинским показаниям, работодатель обязан по заявлению, с предоставлением подтверждающих документов, перевести работников на другую работу. В случае, если у работодателя отсутствуют вакансии, или, если работник отказался от таких вакансий, то возможен один из двух вариантов: 1) работник может быть отстранен от выполнения своей основной работы при условии, если срок перевода, рекомендуемый для него, не превышает 4 месяцев (без начисления заработной платы); 2) если срок перевода превышает 4 месяца, то работник может быть уволен по ст. 83 ТК.

Прекращение трудового договора по общему правилу осуществляется только по основаниям, предусмотренным ТК и иными законами, за исключением случаев, когда, в соответствии с ТК, возможно закрепление в трудовом договоре дополнительных оснований прекращения трудовых отношений (например, для руководителя организации). Для некоторых категорий работников дополнительные основания прекращения отношений могут быть установлены локальным актом организации (например, для работников религиозных организаций – в уставе организации). Для лица, выполняющего функции единоличного органа управления организацией (например, директор или гендиректор АО) возможно досрочное прекращение отношений по решению органа, уполномоченного собственником имущества, или собственником имущества без каких-либо иных причин.

Основания прекращения трудового договора подразделяются на две категории:

- общие основания (ст. 77 ТК);

- специальные основания (ТК или специальными законами для некоторых категорий граждан) (например, для работника образования применение психического и физического насилия по применению к воспитуемым).

Наиболее часто применяются такие основания как: 1) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК); 2) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК); 3) расторжение трудового договора, по причинам, независящих от воли сторон (ст. 83 ТК).

Согласно ст.80 ТК работник в праве уволится по собственному желанию, подав заявление работодателю, и по истечению 14 дней он имеет право не выходить на работу, а работодатель обязан произвести расчет и выдать трудовую книжку. Отношения могут быть расторгнуты до истечения 14 дней по соглашению сторон. В случае объективных причин работодатель обязан уволить работника в срок, о котором тот ходатайствовал. К таким причинам относятся: поступление на учебу в учебное заведения (например, работник поступил на очную форму обучения), выход на пенсию, состояние здоровья, необходимость переезда на место жительства в другую местность. Работник вправе до истечения 14 дней отозвать свое заявление, причем без указания причин. Работник не вправе отозвать заявление в случае, если на его место в письменной форме приглашен другой работник. В случае, если работник имеет право на использование ежегодного отпуска, он вправе написать заявление о предоставлении ему отпуска с последующим увольнением. В этом случае юридическим днем увольнения, прописанном в приказе и трудовой книжке должен быть последний день отпуска, а фактический день увольнения – это последний день работы перед выходом в отпуск, т.е. день, когда работнику должна быть выдана заработная плата и произведен расчет. В соответствии с постановлением пленума верховного суда РФ от 17 марта 2004 года, в случае, если работник заявляет о том, что заявление об увольнении написано им под давлением работодателя суд обязан проверить это, но обязанность доказывания неразумности и недобросовестности действий работодателя лежит на работнике.

Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя подразделяются на две категории:

- основания, несвязанные с нарушением трудовой дисциплины (такие как, ликвидация организации, сокращение численности или штата работников, а также несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работы);

- основания, связанные с виновным поведением работника, которые подразделяются на две категории: основания, связанные с нарушением трудовой дисциплины, т.е. неисполнением или ненадлежащим исполнением работником функциональных обязанностей; основания, не связанные с нарушением трудовой дисциплины, в т.ч. проступки, совершенные в быту.

1) сокращение численности или штата работников;

2) несоответствие занимаемой должности или выполняемой работы;

3) неисполнение функциональных обязанностей без уважительных причин.

Не позднее чем за 10 дней до издания соответствующего приказа работодатель обязан представить проект этого приказа с копиями документов, являющихся основанием для его принятия на рассмотрение профкома. Профком обязан в семидневный срок рассмотреть проект и представить работодателю мотивированное мнение в письменной форме. 3 дня дается для консультации. По истечении 10 дней работодатель имеет право уволить работника при любом мнении профкома. Профком имеет право самостоятельно обжаловать действия работодателя в суд или Федеральную инспекцию труда. В случае, если по таким основаниям увольняется председатель профкома или его заместитель, необходимо предварительное согласие выборного вышестоящего профсоюзного органа. При отсутствии вышестоящего органа увольнение производится с учетом мотивированного мнения профкома.

Оформление увольнения. Решение работодателя об увольнении оформляется приказом, который должен быть доведен до работника под расписку. В последний день работы с работником с работником должен быть произведен расчет и выдана трудовая книжка. В трудовую книжку должна быть сделана запись: дата и номер приказа, дата записи и т.д. В случае, если в установленный срок работник не обращается за получением расчета и трудовой книжки, то работодатель должен направить работнику уведомление заказным письмом о необходимости получения трудовой книжки.

Решение работодателя об увольнении работника может быть обжаловано двумя способами:

1) оно может быть обжаловано в Федеральную инспекцию труда. В данном случае федеральный инспектор обязан в течение 10 дней проверить законность увольнения и при выявлении нарушений направить работодателю предписание об устранении нарушений и о восстановлении на работу. Работодатель имеет право в десятидневный срок обжаловать действия федерального инспектора труда в судебном порядке.

2) решение работодателя может быть обжаловано в районный или городской суд по месту нахождения ответчика в течение одного месяца со дня ознакомления работника с приказом об увольнении или со дня выдачи ему трудовой книжки. В случае, если работник пропустил установленный срок, суд обязан принять у него заявление (по Постановлению Пленума Верховного Суда), но в случае наличия ходатайства противоположной стороны спора, суд в предварительном заседании должен рассмотреть данный вопрос и, в случае отсутствия оснований для восстановления пропущенного срока, вправе вынести решение об отказе в удовлетворении иска по мотиву пропуска срока без рассмотрения дела по существу. В число оснований восстановления пропущенного срока могут относится такие, как болезнь работника (подтверждено документально), нахождение в командировке и другие основания, в т.ч. возможно применение такого основания, как правовая безграмотность гражданина.

При выявлении факта отсутствия надлежащего основания для увольнения или нарушения порядка увольнения суд обязан принять следующие решения:

1) суд должен восстановить работника на прежнем месте работы в прежней должности;

2) работнику должен быть возмещен работодателем вынужденный прогул, т.е. средний заработок за период, когда он не смог выполнять функциональные обязанности ввиду лишения его возможности трудиться. Для определения размера выплат берется средний заработок работника за 12 последних месяцев работы, а в случае, если работник работал менее 12 месяцев, то за число полных отработанных месяцев. В состав заработка включается все виды выплат, полученных работником в связи с выполнением функциональных обязанностей за исключением т.н. единовременного характера (компенсация за неиспользованный отпуск и выходное пособие при увольнении);

3) по заявлению работника, ему должен быть возмещен моральный вред, причиненный незаконным увольнением. В случае соответствующего ходатайства работника, при признании увольнения незаконным, суд вправе вместо восстановления работника на работе принять решение об изменении формулировки увольнения на увольнение по собственному желанию с выплатой работнику вынужденного прогула и морального вреда. В случае, если имелось реальное основание для увольнения, однако, была применена неправильная формулировка увольнения, суд вправе принять решение об изменении формулировки, однако компенсация вынужденного прогула осуществляется только в том случае, если будет установлено, что ненадлежащая формулировка увольнения воспрепятствовала дальнейшему трудоустройству работника. Решение суда о восстановлении работника на работе вступает в силу незамедлительно, т.е. на следующий рабочий день, после вынесения решения работник обязан приступить к выполнению работы, а работодатель обязан обеспечить необходимые условия для выполнения работником его трудовых функций. В случае, если работодатель не исполнил данные требования, он обязан возместить работнику вынужденный прогул за время задержки исполнения судебного решения. В случае, если вышестоящая инстанция отменяет решение районного или городского суда о восстановлении работника на работе, с работником прекращается трудовой договор по основанию ст. 83 ТК. При восстановлении на работе работнику восстанавливаются все виды стажа. В данном случае трудовые отношения считаются приостановленными на период незаконного увольнения, и поэтому не требуется заключение нового трудового договора при восстановлении работника на работу.

**Тема № : «Институты рабочего времени и времени отдыха»**

1. понятие рабочего времени, его виды и режимы;
2. время отдыха и его разновидности.

Под рабочим временем понимается отрезок календарного времени, в течении которого работник обязан выполнять свои трудовые обязанности. Он должен в данный период подчиняться правилам распорядка и к нему может быть применена дисциплинарная ответственность за проступок, совершенный в рабочее время.

Выделяются три основных вида рабочего времени: полное рабочее время, неполное рабочее время, сокращенное рабочее время. Полное рабочее время устанавливается из расчета – не свыше 40 часов в неделю. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенное рабочее время в силу закона. Сокращенное рабочее время устанавливается для несовершеннолетних, инвалидов и лиц, работающих в неблагоприятных условиях труда. Для несовершеннолетних до 16 лет продолжительность рабочего времени не должна превышать 24 часа в неделю. Для лиц, от 16 до 18 лет составляет не свыше 35 часов в неделю.

Для инвалидов 1-ой и 2-ой группы не свыше 35 часов в неделю. Для лиц, работающих на работе с вредными, тяжелыми, опасными условиями труда максимальная продолжительность – 36 часов в неделю (для педагогических работников продолжительность рабочего времени составляет от 18 до 36 часов в неделю в зависимости от категории учащихся).

Лица, работающие на условиях сокращенного рабочего времени, полностью приравниваются в правах к лицам, работающим на условиях полного рабочего времени. Неполное рабочее время устанавливается по соглашению между работником и работодателем. В определенных случаях работодатель обязан удовлетворять заявления работника о предоставлении неполного рабочего времени. К таким случаям относятся: необходимость ухода за больными членами семьи и необходимость ухода за детьми до 14 лет.

Работник в ряде случаев может работать свыше 40 часов в неделю по инициативе работодателя или по собственной инициативе. По инициативе работодателя – привлечение к сверхурочным работам, а также в режиме ненормированного рабочего дня по собственной инициативе, при совместительстве или при вахтовом методе работы.

Сверхурочной работой является работа сверх установленного законом или договором рабочего времени по инициативе работодателя. Закон устанавливает три варианта привлечения работника к сверхурочной работе:

1) без согласия работника он привлекается к сверхурочной работе в следующих случаях: для предотвращения и ликвидации последствий стихийных бедствий, чрезвычайных ситуаций, аварий и катастроф; для ликвидации аварий на объектах тепло-, газо-, водо-, энергоснабжения, транспорта и связи; для выполнения неотложных работ в условиях чрезвычайного или военного положения, введенного в установленном законе порядке.

2) с согласия работника его можно привлечь к сверхурочной работе: для завершения начатой работы, если её незавершенность влечет возможность причинения вреда имуществу, жизни и здоровью; для обслуживания и ремонта оборудования организации, если незавершение работ влечет угрозу простоя для значительного количества работника; при неявке сменщика, если отсутствие сменщика негативно влияет на процесс производства (причем работодатель обязан принять меры по немедленному поиску сменщика для данного работника).

Во всех случаях продолжительность сверхурочной работы не может превышать 4 часа в течении 2х дней подряд и не может превышать 120 часов в год.

3) во всех остальных случаях привлечение к сверхурочной работы возможно только с согласия самого работника и с согласия выборного профсоюзного органа.

К сверхурочным работам нельзя привлекать лиц, не достигших 18 лет, а также беременных женщин, женщин с детьми до 3х лет, только с их согласия.

Режим ненормированного рабочего времени предполагает отсутствие указания конкретной даты начала и окончания рабочего времени. Продолжительность работы определяется по производственной необходимости. На основании подзаконных актов советского периода предполагалась возможность привлечения к работе в режиме ненормированного времени только руководящих работников организации и лиц, которые непосредственно обеспечивают выполнение руководящими работниками функциональных обязанностей. Действующий ТК предусматривает возможность установления перечня лиц, работающих на условиях ненормированного рабочего времени, работодатели самостоятельно с закреплением такого перечня в коллективном договоре или в ином локальном акте организации. Работа в условиях ненормированного рабочего времени компенсируется предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого устанавливается локальным актом организацией (не меньше 3х календарных дней).

Сверхурочная работа допускается в объеме, не превышающем 4х часов в день, а в случае, если в определенный день у работника отсутствует работа по основному месту работы, возможно привлечение к работе на условиях 8-ми часового рабочего дня. Вахтовый метод работы устанавливается в случае, если невозможно обеспечить ежедневную доставку работника от места его жительства к месту его работы, применяется преимущественно в организациях расположенных в районах крайнего севера и в сферах флота. Продолжительность работы в данном случае может составлять до 12 часов в день, не считая сверхурочных работ. Продолжительность вахты составляет до двух месяцев. В случае острой производственной необходимости она может быть продлена до 3х месяцев, по истечении которой работник имеет право на аналогичный отпуск по месту жительства.

Продолжительность рабочего дня и рабочей недели, а также режим работы конкретной организации определяется локальным актом организации. Для работников вредных, опасных производств продолжительность рабочего дня по общему правилу составляет до 8 часов, но по соглашению с представительным органом работником, она может увеличиваться.

Для работников работающих в сфере искусства и творческой деятельности, СМИ, киносъемочных групп продолжительность рабочего времени может определяться органом местного самоуправления, с учетом рекомендации российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Под режимом рабочего времени понимается способ распределения рабочего времени по отрезкам календарного времени. Основными режимами рабочего времени являются – сменная работа, режим гибкого/скользящего рабочего времени, раздробленный рабочий день, режим ненормированного рабочего дня и вахтовый метод.

Сменный режим предполагает, что ввиду необходимости непрерывного функционирования производства рабочее время в организации подразделяется от 2з до 4х смен. График сменности для конкретных работников утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного органа и он может определяться исходя из требований закона. Основными требованиями являются: сокращение на 1 час работы в ночное время (с 22 до 6); продолжительность межсменного отдыха работника не должна быть ниже двойной продолжительности рабочей смены; должен соблюдаться особый порядок нормирования рабочего времени для отдельных категорий работников (женщины, несовершеннолетние и т.д.).

Гибкий (скользящий) график устанавливается преимущественно для лиц, работающих на условиях неполного рабочего времени. При данном режиме работы начало и окончание рабочего времени определяется по соглашению между работником и работодателем устанавливается отрезок рабочего времени, в который работник должен присутствовать в организации. Раздробленный рабочий день предполагает, что в течении рабочего дня возможно установление перерывов продолжительностью до 4х часов. Данный режим работы применяется преимущественно в сельском хозяйстве и в связи.

1. Время отдыха представляет собой отрезок календарного времени, в течении которого работник свободен от исполнения функциональных обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Разновидностями времени отдыха являются: перерывы в течении рабочего дня, межсменный отдых, выходные и праздничные нерабочие дни, оплачиваемые отпуска (ежегодные основные, дополнительные и удлиненные отпуска), отпуска без сохранения заработной платы.

Реформа тарифной системы основана на следующих положениях:

- государство, в лице Правительства РФ, устанавливает т.н. базовый тариф, т.е. минимальный размер оплаты труда для работников определенной сферы деятельности. Размер заработной платы сверх базового тарифа устанавливается работодателем в зависимости от размера бюджетных ассигнований на соответствующем уровне. Правительство должно определить перечень доплат и надбавок до 1 июля 2008 года;

- обеспечение базового тарифа и иных выплат бюджетникам возлагается на соответствующий бюджет. Например, для работников организаций и учреждений, финансируемых за счет средств федерального бюджета, обеспечение возлагается на федеральный бюджет, и т.д.;

- изменение системы оплаты труда для всех категорий работников не должно повлечь снижение заработка, который установлен для них к моменту реформы тарифной системы.

Работники имеют право на получение надбавок и доплат, предусмотренных федеральным законодательством в связи с работой на территориях с неблагоприятным внешним воздействием. Например, работники организаций Севера имеют право на предоставление им заработной платы и иных гарантий выплат в увеличенном размере путем применения т.н. районных коэффициентов, размер которых устанавливается Правительством России для каждого населенного пункта, расположенного на определенной территории. Для лиц, работающих в организациях, расположенных на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, предоставляются ежемесячные денежные выплаты в размере, установленном Законом РФ от 19 мая 1991 года «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».

Бестарифная система устанавливается для работников коммерческих организаций в соответствии с локальным актом организации. Размер заработной платы определяется в договорном порядке, он должен быть не ниже МРОТа, установленного федеральным законом. Работникам должны предоставляться все надбавки и доплаты, предусмотренные законодательством за работу в определенных условиях труда. Отличие от тарифной системы состоит в том, что размер заработной платы регулируется только локальным актом.

Система должностных оплат применяется для оплаты труда государственных и муниципальных служащих. Соответствующим органам государственной власти или органам местного самоуправления устанавливается размер должностного оклада для лица, замещаемого определенную должность, т.е. размер оплаты будет зависеть от замещаемой должности. Например, для федеральных служащих размер оплаты устанавливается указом Президента РФ. Помимо оплаты, служащим предоставляются надбавки и доплаты за звание, классный чин, за выслугу лет, за некоторые государственные награды и почетные звания, за условия службы, т.е. отклонение от формальных условий.

Вида оплаты труда. Основными видами оплаты труда являются повременная и сдельная.

Повременная оплата устанавливается в зависимости от отработанного работником времени, возможно применение почасовой, поденной и помесячной оплаты. Почасовая оплата является преимущественной формой нормирования в зарубежных странах. Поденная оплата применялась в дореволюционной России (сейчас практически не применяется). В современной России применяется помесячное нормирование заработной платы.

Сдельная заработная плата предполагает, что размер вознаграждение работника зависит от количества выполненной им продукции, выполненных работ и оказанных услуг.

Сдельная заработная плата может выступать в следующих формах:

- прямая сдельная;

- косвенная сдельная;

- окорно сдельная;

- сдельно прогрессивная.

Прямая сдельная форма зависит от количества изготовленной работником продукции непосредственно, т.е. сколько работник сам выполнил изделий.

Косвенная сдельная форма зависит от количества продукции, выполненной на станках, оборудовании, агрегатах, которые обслуживаются и ремонтируются данным работником.

Опорно-сдельная оплата определяется из расчета стоимости суммы операции, выполняемой группой работников, которая включает стоимость операции, выполняемой отдельным работником, Например, при конвейерной сборке, В данном случае оплата труда начисляется в случае надлежащего выполнения совокупности операций всеми работниками после проверки и испытания изделия.

Сдельно прогрессивная заработная плата определяется путем применения коэффициентов за выполнение единицы работы сверх установленных для работника норм выработки для повышения производительности труда.

В настоящее время на практике применяется преимущественно первая разновидность сдельного вида оплаты. В соответствии с законом под гарантией понимается система мер, направленная на обеспечение реализации трудовых прав граждан, а под гарантийными выплатами в науке трудового права понимаются выплаты, направленные на сохранение за работником заработной платы на период, когда он не исполняет функциональные обязанности в связи с объективными причинами. Под гарантийными выплатами понимаются выплаты, направленные на возмещение работнику расходов, которые он понес в связи с выполнением функциональных обязанностей.

Гарантийные и компенсационные выплаты работникам подразделяются на две категории:

- выплаты, предусмотренные трудовым кодексом и иными актами законодательства о труде;

- выплаты, предусмотренные законодательством о социальной защите населения. Ко второй категории относятся две группы выплат: выплаты возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника трудовым увечьем или профессиональным заболеванием (данные выплаты предоставляются в соответствии с федеральном законом от 24 июля 1998 года «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях»); пособия по временной нетрудоспособности, которые выплачиваются работодателем в качестве возмещения заработка за период, когда работник не исполнял функциональные обязанности в связи с заболеванием или травмой, уходом за больным членом семьи, либо пребывания на санаторно-курортном лечении. Данные пособия предоставляются в соответствии с федеральным законом от 39 декабря 2006 года «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию.

К числу гарантийных выплат предоставляют в соответствии с трудовым законодательством:

- выходные пособия по увольнению;

- компенсации с сохранением среднего заработка или его части за период, когда работник не исполнял функциональные обязанности в связи с выполнением государственных или общественных обязанностей в связи с прохождением обучения и в иных случаях;

- оплата вынужденного прогула, незаконного перевода или отстранения работника, оплата простоя не по вине работника;

- оплата брака не по вине работника.

Выходное пособие при увольнении выплачивается высвобожденным работникам, т.е. лицам, которые уволены в связи ликвидации организации или в связи с сокращением численности или штата.

Размер пособия составляет среднемесячный заработок работника + средняя заработная плата за два месяца на период трудоустройства. В случае, если работник в двухнедельный период после увольнения обратился в орган занятости и ему не была предоставлена подходящая работа, ему выплачивается средний заработок еще за один месяц. Т.о. размер выходного пособия может составлять до 4 средних зарплат.

Для некоторых категорий работников при прекращении трудового договора выплачивается выходное пособие в размере 2х недельного заработка (например, при призыве на военную службу).

В случае, если работник не исполнял функциональные обязанности в связи с привлечением его к исполнению государственных или общественных обязанностей. Например, участие в процессуальных действий в качестве понятого, свидетеля и т.д., ему предоставляется соответствующая компенсация органом, привлекающим его к исполнению таких обязанностей. Работодатель должен обеспечить участие работника в таких мероприятиях.

Простой не по вине работника оплачивается в размере не меньше 2/3 среднего заработка. Брак не по вине работника оплачивается также.

К числу компенсационных выплат относятся

- компенсация командировочных расходов;

- компенсация стоимости имущества, принадлежащего работнику;

- компенсация командировочных расходов осуществляется при направлении работника в служебную командировку в другую местность, причем такому работнику оплачивается:

- стоимость проезда к месту нахождения командировку и обратно п предъявлению билета;

- стоимость расходов по найму жилого помещения.

В бюджетных организациях размер компенсации не может привыать 550 руб. за сутки. Суточные за время нахождения в командировке из расчета – не менее 100 рублей в сутки (с 1 января 2008 года размер повышается до 700 рублей). При направлении работника в служебную командировку за пределы РФ выплачиваются суточные в валюте соответствующего государства или в долларах США не меньше размера, определенного правительством России для соответствующего государства.

В соответствии с редакцией ТК 2006 года компенсация соответствующих расходов осуществляется также лицам, работа которых носит разъездной характер, тесно связана с систематическим перемещением за пределы соответствующего территориального образования.

В случае, если работник использова принадлежащее ему имущество для выполнения трудовой функции работодатель обязан предоставить компенсацию в стоисмости такого утраченного имущества. Если использование имущества осуществлялась с согласием или по приказу работодателя.

**Тема № : «Трудовая дисциплина и её обеспечение»**

- понятие дисциплины и средства её обеспечения

- привлечение граждан к дисциплинарной ответственности.

В правовой науке применяется два подхода к определению понятия «дисциплина труда».

Дисциплина труда представляет собой совокупность норм, устанавливающих обязанности сторон трудовых отношений, а так же порядок исполнения сторонами своих обязанностей. Такие нормы содержаться в правилах внутреннего распорядка, должностных инструкций и т.д.

Дисциплина труда – состояние надлежащего исполнения сторонами трудовых правоотношений своих функциональных обязанностей.

Дисциплина труда является одним из двух элементов производственной дисциплины. Вторым элементом является технологическая дисциплина, т.е. совокупность норм, регулирующих порядок использования оборудования, инструментов, механизма, сырья.

В соответствии с требованиями безопасности им в соответствии с эксплуатационными характеристиками.

Дисциплина труда обеспечивается двумя способами (в советском праве говорили о трех):

- применение мер поощрения;

- применение мер дисциплинарного взыскания.

Меры поощрения применяются работодателем по его усмотрению. Меры поощрения могут подразделяться на 2 категории:

- меры поощрения, принимаемые работодателем непосредственно;

- меры поощрения, применяемые органами государственной властью ходатайству работодателя.

К первой категории относятся меры поощрения, такие как, благодарность, награждение почетной грамотой, ценным подарком, занесение в книгу почета или на доску почета, предоставление премии и другие виды. Меры поощрения могут носить моральный или материальный характер. Премии выплачиваются в соответствии с коллективным договором или иным локальным актом, таким как положение о премировании, которое должно содержать сведения о размере премии, основания её предоставления и непредоставления, а также источник финансирования премиальной выплаты.

Меры поощрения первой категории налагаются на работника приказом/распоряжением администрации организации. Сведения о мерах поощрения в трудовую книжку заносятся.

Работодатель имеет право в период действия дисциплинарных взысканий не выплачивать работнику премии и не предоставлять ему иные меры поощрения.

За особые заслуги в сфере производства работодатель имеет право ходатайствовать перед компетентным органом власти о награждении работника, присвоении ему звания почетного/заслуженного работника определенной отрасли или определенной профессии.

В отношении работников не исполняющих, или ненадлежащим образом, исполняющих функциональные обязанности работодатель имеет право применить меры дисциплинарной ответственности, предусмотренные законом и в установленном законом порядке.

Мера ответственности подразделяется на две категории: меры общей дисциплинарной ответственности, предусмотренные трудовым кодексом по отношению ко всем категориям работников. К таковым относятся три меры: замечание, выговор и увольнение. Специальные меры ответственности, применяемые к отдельным категориям работников на основании специальных актов законодательства. Например, строгий выговор для работников милиции или предупреждение о неполном служебном соответствии для государственных служащих. Работодатель не вправе применять по отношению к работнику меры ответственности, не предусмотренные актом законодательства.

2.Процедура применения мер дисциплинарного взыскания включает в себя следующие этапы:

- обнаружение факта совершения работником дисциплинарного проступка;

- проверка обстоятельств совершения работником проступка;

- наложение на работника дисциплинарного взыскания и его исполнение .

Обнаружение проступка осуществляется по общему правилу путем составления непосредственным руководителем работника служебной или докладной записки на имя работодателя м указанием факта проступка, времени и места его совершения. В отношении отдельных категорий проступков применяется особый порядок оформления факта обнаружения.

В случае появления работника в состоянии алкогольного, наркотического и иного опьянения необходимо наличие медицинского заключения, подтверждающего факт такого опьянения, либо может быть составлен акт, заверенный подписями двух или более свидетелей.

Если работник совершает хищение чужого имущества, его растрату, порчу или умышленное уничтожение, то факт его вины должен быть утвержден вступившим в законную силу приговором или решением суда, либо постановлением органа обладающего правом наложения административного взыскания.

При нарушении работником правил охраны труда, которое повлекло несчастный случай, аварию или катастрофу вина работника и факт совершения им проступка устанавливается комиссией по расследованию, сформированной в соответствии с законом и оформляется актом данной комиссии.

Расследование факта проступка выражается в обязанности работодателя затребовать от работника объяснения в письменной форме по факту совершения проступка. Работник обязан предоставить объяснения в течении двух дней со дня предъявления соответствующего требования работодателем. В случае, если работник отказывается от дачи объяснений составляется акт об отказе, который должен быть заверен должностным лицом администрации и не менее двумя свидетелями. В данном случае отказ работника не является основанием, препятствующим наложению взыскания. Законодательство о государственной гражданской службе предполагает процедуру служебного расследования факта нарушения дисциплины в соответствии с которой инициатива проведения расследования возлагается на руководителя соответствующего органа, а в некоторых случаях руководитель обязан возбудить процедуру расследования. Например, при появлении в средствах массовой информации материалов о совершении проступка. Расследование проводится, по общему правилу, в месячный срок. На период расследования служащий может быть отстранен от исполнения обязанностей с сохранением заработной платы.

Специальными законами устанавливается обязанность работодателя обеспечить анонимность информации, которая стала известна в процессе дисциплинарного расследования. Например, по закону об образовании в отношении педагогических работников. Наложение взыскания оформляется путем издания приказа или распоряжения работодателя. Такой приказ может быть издан не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка и не позднее 6 месяцев со дня его совершения.

При совершении работником хищения месячный срок истекает со дня вступления в законную силу приговора или решения суда приговора или решения суда, или постановления органа обладающего правом наложения административного взыскания. В случае, если факт совершения проступка обнаружен по итогам ревизии, аудиторской проверки и иной проверки хозяйственной деятельности организации взыскание может быть наложено в течении 2х лет со дня совершения проступка.

Срок наложения взыскания может быть продлен в случае отсутствия работника на рабочем месте по уважительным причинам (командировка, болезнь и т.д.).

В случае наложения взыскания работодатель обязан учитывать степень тяжести совершенного поступка, степень вины работника, а также предшествующие и последующие . За один проступок возможно наложение только одного дисциплинарного взыскания. Срок действия дисциплинарного взыскания составляет один год, по истечении которого оно считается погашенным и работник считается не имеющим взыскания, если он не совершил нового проступка. Взыскание может быть снято работодателем по собственной инициативе, либо по инициативе работника, профсоюза и др.

Сведения о наложении взыскания не должны заносится в трудовую книжку, за исключением случаев увольнения.

**Тема № : «Материальная ответственность сторон трудового договора»**

Материальная ответственность за ущерб причиненный имуществу работнику

Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный имуществу работодателя

Работодатель обязан возместить работнику ущерб, причиненные незаконным действием или бездействием.