

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет»
Институт права, социального управления и безопасности
Кафедра экологического, трудового, административного права,
основ права и российской государственности

ТРУДОВОЕ ПРАВО (ОБЩАЯ ЧАСТЬ)

Учебно-методическое пособие



Ижевск
2025

ISBN 978-5-4312-1299-4

© Русских Т.В., Люминарская С.В., Соболев С.А.,
Шайхутдинова Н.П., 2025
© ФГБОУ ВО «Удмуртский
государственный университет», 2025

УДК 349.2 (075.8)

ББК 67.405.1р30

T781

Рекомендовано к изданию учебно-методическим советом УдГУ

Рецензенты: д-р юрид. наук, профессор, зав. каф. трудового права УрГЮУ им. В.Ф. Яковлева **С.Ю. Головина**;
канд. юрид. наук, доцент каф. теории права и юридической практики НИУ ВШЭ-Пермь **Е.Р. Брюхина**.

Русских Т.В., Люминарская С.В., Соболев С.А., Шайхутдинова Н.П.

T781 Трудовое право (общая часть) : учеб.-метод. пособие / Т.В. Русских, С.В. Люминарская, С.А. Соболев и др. – Ижевск : Удмуртский университет, 2025. – 1 DVD-R (1,3 Мб). – Текст: электронный.

Учебно-методическое пособие предназначено для проведения практических занятий по курсу «Трудовое право». В нем приводятся методические рекомендации по изучению представленных тем и подготовке к практическим занятиям, вопросы для самоподготовки и обсуждения, задания и задачи для практических занятий и самостоятельной работы, вопросы для самоконтроля, список рекомендуемых нормативных правовых актов, актов судебной практики, основной и дополнительной литературы.

Пособие адресовано преподавателям и обучающимся образовательных организаций высшего образования юридического профиля (специальности), может быть использовано всеми, кто интересуется вопросами трудового права.

Минимальные системные требования:

Celeron 1600 Mhz; 128 Мб RAM; WindowsXP/7/8 и выше; разрешение экрана 1024×768 или выше; программа для просмотра pdf

ISBN 978-5-4312-1299-4

© Русских Т.В., Люминарская С.В., Соболев С.А., Шайхутдинова Н.П., 2025
© ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет», 2025

**Русских Татьяна Владимировна, Люминарская Светлана Валерьевна,
Соболев Сергей Анатольевич, Шайхутдинова Надежда Павловна**

Трудовое право (общая часть)

Учебно-методическое пособие

Подписано к использованию 01.10.2025

Объем электронного издания 1,3 Мб, тираж 10 экз.

Издательский центр «Удмуртский университет»

426034, г. Ижевск, ул. Ломоносова, д. 4Б, каб. 021

Тел. : +7(3412)916-364 E-mail: editorial@udsu.ru

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
Список используемых сокращений.....	6
Методические рекомендации по изучению дисциплины	7
Раздел 1. Предмет, метод, система и функции трудового права.....	10
Раздел 2. Принципы трудового права.....	24
Раздел 3. Источники трудового права.....	39
Раздел 4. Субъекты трудового права.....	53
Раздел 5. Правоотношения в трудовом праве	67
Раздел 6. Социальное партнерство в сфере труда.....	82
Раздел 7. Занятость и трудоустройство граждан.....	97
Вопросы для самоконтроля	114
Список рекомендуемой основной литературы.....	116

ВВЕДЕНИЕ

Учебно-методическое пособие «Трудовое право. Общая часть» разработано в целях учебно-методического обеспечения дисциплины «Трудовое право», изучаемой всеми студентами юридических направлений и специальностей в высших учебных заведениях.

Цель учебно-методического пособия состоит в том, чтобы помочь обучающимся сформировать базовые систематизированные представления о содержании юридических норм, регулирующих вопросы общей части трудового права России.

Для достижения названной цели пособия предусматривается решение следующих задач:

- 1) сформировать у обучающихся знания об общей части трудового права, его основных понятиях, категориях, институтах;
- 2) развить у обучающихся навыки самостоятельного поиска и анализа нормативных правовых актов Российской Федерации, а также международных правовых документов и ведущих решений Конституционного Суда РФ и Пленума Верховного Суда РФ, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения;
- 3) привить обучающимся навыки принятия обоснованных решений и выполнения юридически значимых действий, строго следуя трудовому законодательству РФ;
- 4) сформировать у обучающихся способность толковать и эффективно применять нормативные акты, регулирующие общие положения трудового права.

Пособие состоит из введения, общих методических рекомендаций по изучению дисциплины, семи разделов (тем), списка рекомендуемой основной литературы и вопросов для самоконтроля.

Трудовое право, как «комплексное образование представляет собой сложную систему, обладающую внутренней структурой, которая характеризуется единством и взаимосвязью отдельных её элементов» (Головина, С. Ю. Трудовое право: учебник для вузов / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина; под общей редакцией С. Ю. Головиной. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юрайт, 2021).

В Общую часть трудового права большинство авторов включают правовые нормы, которые имеют обобщающий характер и применяются ко всем видам отношений, составляющих предмет трудового права. Структура пособия в целом соответствует общепринятому подходу и включает семь разделов. Первый раздел посвящен предмету, методу, системе, функциям трудового

права. Второй и третий раздел – принципам и источникам трудового права соответственно. Четвертый раздел предполагает изучение субъектов трудового права, пятый – правоотношений в трудовом праве. Социальное партнерство изучается в следующем, шестом разделе. Следует отметить, что седьмой раздел пособия «Занятость и трудоустройство граждан», традиционно относящийся к особенной части трудового права, отнесён авторами к общей части трудового права для удобства изучения материала.

Каждый раздел пособия содержит методические рекомендации по изучению темы, вопросы для самоподготовки и обсуждения, задания для практических занятий в обычной и интерактивной форме, задания для самостоятельной работы, темы докладов, список рекомендуемых нормативных правовых актов и актов судебной практики, список рекомендуемой дополнительной литературы к теме. Отдельно в пособии изложены методические рекомендации по изучению дисциплины и вопросы для самоконтроля. В конце пособия приведен список рекомендуемой основной литературы, которая, по мнению авторов, наглядно и содержательно поможет обучающимся не только освоить дисциплину «Трудовое право», но и в последующем применить полученные знания на практике.

Авторы выражают признательность и благодарность уважаемым рецензентам д.ю.н., профессору, заведующей кафедрой трудового права Уральского юридического университета им. В.Ф. Яковлева, С. Ю. Головиной, к.ю.н., доценту кафедры теории права и юридической практики НИУ ВШЭ-Пермь, Е.Р. Брюхиной, а также коллегам, оказавшим помощь в подготовке пособия.

Авторский коллектив: к.ю.н., Люминарская С.В. (темы 6, 7); к.ю.н., доцент, Русских Т.В. (тема 2, методические рекомендации); к.ю.н., доцент Соболев С.А. (тема 1, 3); к.ю.н., доцент Шайхутдинова Н.П. (темы 4, 5).

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ СОКРАЩЕНИЙ

Конституция РФ – Конституция РФ от 12 декабря 1993 г. (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020).

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации.

ГК РФ – Гражданский кодекс Российской Федерации.

КоАП РФ – Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации.

УК РФ – Уголовный кодекс Российской Федерации.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 – Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Верховный Суд РФ – Верховный Суд Российской Федерации.

Конституционный Суд РФ – Конституционный Суд Российской Федерации.

МОТ – Международная организация труда.

ИП – индивидуальный предприниматель.

МРОТ – минимальный размер оплаты труда.

АО – акционерное общество.

ПАО – публичное акционерное общество.

ООО – общество с ограниченной ответственностью.

ПВТР – правила внутреннего трудового распорядка.

профсоюз – профессиональный союз.

гл. – глава(-ы).

п. – пункт(ы).

пп. – подпункт(-ы)

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Трудовое право» адресована обучающимся юридического профиля (специальности) и призвана сформировать у них основы правовых знаний в сфере трудового права. Курс структурирован таким образом, что первоначально рассматриваются общие положения трудового права, включая его основные цели, задачи и функции, предмет и методологию. Далее акцент делается на принципах, источниках, субъектах трудового права. Особое внимание уделяется правовым отношениям в сфере труда, вопросам социального партнерства, занятости и трудового устройства граждан. Всё вышеперечисленное создает основу для дальнейшего изучения особенной части трудового права (институтов трудового договора, персональных данных, рабочего времени и времени отдыха, оплаты и нормирования труда, гарантий и компенсаций, трудовой дисциплины, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, охраны труда, материальной ответственности сторон трудового договора, защиты трудовых прав и свобод, индивидуальных и коллективных трудовые споры).

Каждый раздел учебно-методического пособия посвящен отдельному институту общей части трудового права и включает методические рекомендации для обучающихся по изучению темы, вопросы для самоподготовки и обсуждения, задачи, задания для практических занятий в обычной и интерактивной форме, задания для самостоятельной работы, темы докладов, список рекомендуемых нормативных правовых актов и актов судебной практики, список рекомендуемой дополнительной литературы к теме. Отдельно в пособии изложены методические рекомендации по изучению дисциплины.

Методические рекомендации по изучению темы включают основную информацию по изучаемому разделу, делают акцент на его основных содержательных аспектах и наиболее сложных вопросах. Ознакомление с ними поможет обучающимся сориентироваться в содержании темы, обратить внимание на важные моменты и подготовиться к практическому занятию в соответствии с предъявляемыми требованиями.

Вопросы для самоподготовки и обсуждения представляют собой перечень вопросов по соответствующей теме. Подготовка к ним состоит в том, что обучающийся при помощи учебной и научной литературы, справочно-правовых систем (СПС «КонсультантПлюс», «Гарант» и др.), сети Интернет готовит ответ на поставленный вопрос в виде сообщения. На практическом занятии обучающийся излагает подготовленную информацию и отвечает на

вопросы преподавателя. Ответ должен быть структурированным, содержательным и чётким, чтобы подтвердить понимание отвечающим темы. Вопросы для самоподготовки и обсуждения по усмотрению преподавателя могут быть разобраны на практическом занятии в ходе блиц-опроса, либо с помощью интерактивных методов работы (учебный плакат, дебаты и пр.).

В ходе практического занятия закрепление и более детальное изучение пройденного материала может осуществляться посредством выполнения обучающимся заданий и решения задач.

Задания предполагают рассуждения различные возможные варианты ответы, поиск соответствия, обоснование точки зрения, интерактивную работу. В каждом разделе предложены варианты заданий для практического занятия с применением интерактивных методов работы (проблемный семинар, учебный плакат, идейная сеть и т.д.). Выбор наиболее подходящего для работы метода зависит от темы, цели занятия, степени активности и заинтересованности группы и иных факторов, самостоятельно оцениваемых преподавателем, ведущим практическое занятие.

Задачи – проблемные ситуации с заданной целью, которую необходимо достичь. Решение задач способствует практическому использованию знаний, приобретённых в процессе лекций и практических занятий.

Методика их решения следующая:

1) внимательно изучить поставленную задачу, выявить её основные аспекты и определить ключевую проблему, требующую разрешения;

2) провести поиск и анализ нормативных правовых актов, регулирующих соответствующие общественные отношения, а также рассмотреть аналогичные случаи, отражённые в судебной практике.

3) выявить в законодательстве соответствующие нормы, регулирующие данные правоотношения, и применить их на практике. Необходимо оценить ситуацию с точки зрения обязательств субъектов в соответствии с правовыми нормами, а также проанализировать факты, представленные в задаче;

4) сделать выводы и принять решение: определить, какие меры необходимы для восстановления нарушенных прав и каким образом можно разрешить возникшую проблемную ситуацию.

Например, если в задаче просят вынести решение, то, оценив приведенные обстоятельства, нужно предложить варианты решения ситуации, основываясь на нормах права. Если же в задаче указываются различные обстоятельства, то следует оценить каждое из них на соответствие закону. Если противоречие с нормативным актом отсутствует, то об этом нужно рассказать, ссылаясь на конкретную статью и предложить правильный с точки зрения закона вариант решения.

В заданиях для самостоятельной работы приводятся различные варианты работы, которую обучающийся выполняет вне аудиторных занятий: заполнение таблиц, составление проектов документов, схем и т.п. Их выполнение носит творческий характер и не должно предполагать механическое переписывание разделов учебников или статей нормативных правовых актов. Задания должны быть выполнены в письменной форме. Результаты работы могут быть оценены преподавателем в виде дополнительных баллов, что может повлиять на оценку работы обучающегося в течение всего курса.

В каждом разделе содержится перечень тем для докладов. Они предлагаются на выбор обучающимся для углубления знаний, полученных в ходе изучения курса, могут быть использованы в качестве темы для выступления на конференции или круглом столе. Их подготовка носит творческий характер и не предполагает механического заимствования информации из источников. Выбор темы и ее содержания согласуется с преподавателем, ведущим практическое и (или) лекционное занятие.

Каждый раздел пособия заканчивается перечнем нормативных правовых актов и судебных решений, рекомендованных для изучения по данной теме. Ознакомление с этими материалами является обязательным для успешной подготовки к практическим занятиям. В списке содержатся акты, способствующие лучшему пониманию вопросов, решению практических задач и выполнению заданий, представленных в теме. Необходимые для изучения дисциплины «Трудовое право» нормативные правовые и судебные акты содержатся в он-лайн версиях справочно-правовых систем «Гарант», «КонсультантПлюс» и других. Обращаем внимание на то, что при подготовке к занятию следует использовать последнюю редакцию указанных актов (редакция с последними изменениями и дополнениями). В завершение каждого раздела также представлен перечень дополнительной литературы, рекомендованной для углублённого ознакомления с рассматриваемой темой. В основном, это научные публикации и монографии, по мнению авторов пособия, способствующие более тщательному и детальному изучению материала.

В конце учебно-методического пособия приведен перечень вопросов для самопроверки и самоконтроля, который может быть использован преподавателем для формирования перечня вопросов для зачета. Завершает пособие список основной литературы, который поможет подготовиться к изучению всех тем общей части трудового права. В перечне источников основной литературы содержатся учебники ведущих российских авторов, которые занимаются изучением вопросов трудового права.

РАЗДЕЛ 1

ПРЕДМЕТ, МЕТОД, СИСТЕМА И ФУНКЦИИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Методические рекомендации по изучению темы

Приступая к изучению курса «Трудовое право», необходимо учитывать стремительные структурно-содержательные изменения в российской правовой системе, обусловленные внедрением цифровых технологий в различные сферы экономики. Важнейшей философской, социально-правовой категорией выступает «труд», которую А.С. Пашков определяет, как «независимое от всяких общественных форм условие существования людей, вечную естественную необходимость» (Трудовое право России: учебник / под ред. А.С. Пашкова. – Санкт-Петербург: Изд-во СПб. ун-та, 1993. – С. 3). В свою очередь, свободу труда, Смирнов О.В., Смигирева И.О рассматривают «одной из актуальных социальных проблем в общественной жизни и мировоззрении многих поколений людей» (Трудовое право: учебник / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Смигиревой, Н.Г. Гладкова. – Москва: РГ-Пресс, 2016. – С. 27–28).

Современное трудовое право прошло длительный путь становления и развития как науки, отрасли и системы законодательства о труде. В связи с чем, истории правового регулирования труда в России необходимо уделить особое внимание. Ученые советского и современного периода развития науки трудового права сходятся в том, что начало формирования специального законодательства о труде связывается с одним из первых актов Российской империи (Закон 1835 г.). При том, что ученые российской империи не были так единодушны, Л.Н. Нисселович исследовал появление законодательство о труде с XVIII в. (Нисселович, Л.Н. История заводско-фабричного законодательства Российской империи. Ч. 1-2. / Л. Н. Нисселович. – Санкт Петербург: Изд-во Мин. финансов, 1883–1884). В свою очередь, начало консолидации правовых актов о труде в виде Уставов и Положений – логично соотносить с принятием свода Законов Российской империи (1833 г.), а в дальнейшем – Устава о промышленном труде (издание 1913 г.).

Лев Семенович Таль один из первых отечественных ученых, кто научно обосновывает появление новой дисциплины, называемой промышленное или рабочее, социальное или трудовое право. Становление советского трудового права в виде самостоятельной отрасли права и советского трудового законодательства происходит в период принятия КЗоТ 1918, 1922, 1971 г. Действующий Трудовой кодекс РФ принят Государственной Думой 21 декабря 2001 г., подписан Президентом РФ 30 декабря 2001 г., а вступил в действие 1 февраля 2002 г. (далее ТК РФ).

Следует обратить внимание, что в качестве основных системообразующих элементов трудового права, например, Ю. В. Иванчина, определяет предмет и функции отрасли (Иванчина, Ю. В. Социально значимые потребности как системообразующий фактор трудового права (часть 2) / Ю.В. Иванчина // Трудовое право в России и за рубежом. – 2020. – № 1. – С. 3–5). Поэтому актуальным выступает рассмотрение целей, задач и функций трудового права.

Общепринятыми в отечественной науке права выступают такие критерии разграничения правовых дисциплин, как предмет и метод, характеризующие трудовое право как самостоятельную отрасль права. В предмет трудового права включают трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения в сфере труда, которые перечислены в ст. 1 ТК РФ. Метод трудового права, определяется как специфический способ регулирования общественных отношений, составляющих предмет отрасли. Метод трудового права традиционно характеризуется своеобразием способов правового регулирования социально-трудовых отношений (например, сочетанием государственного, договорного и локального регулирования; сочетанием, формально-юридического равенства сторон при заключении трудового договора, с одной стороны, и подчинением работника власти работодателя, с другой стороны и др.). Следует отметить, что имеются и другие подходы авторов в характеристике своеобразия метода права и трудового права.

В общетеоретической литературе современности С.В. Поленина отстаивает подход, согласно которому система права подразделяется на публичное и частное, а трудовое право относит к частноправовой отрасли права (Теория государства и права: учебник для вузов / под ред. В.К. Бабаева. 5-е изд. перераб. и доп. – Москва : Юрайт, 2024. – С. 429). В свою очередь большинство авторов трудовозовой учебной литературы отстаивают взгляд о своеобразии сочетания частноправовых и публично-правовых начал. В частности, по мнению А.В. Кузменко, трудовое право занимает «промежуточное положение в системе публичного и частного права» (Трудовое право России. Общая часть: учебник для вузов / отв. ред. Е.Б. Хохлов, В.А. Сафонов, 9-е изд. перераб. и доп. Москва : Юрайт, 2025. – С. 23). При том, что высказывается мнение, согласно которому происходит «последовательное смещение отрасли российского трудового права в область публичного права» (Демидов Н.В. Трудовое право : учеб. пособие для вузов. 2-е изд. пер. и доп. – Москва : Юрайт, – 2025. С. 10–11).

Система трудового права в учебной литературе рассматривается в качестве отрасли (учебной дисциплины), науки трудового права и законодательства о труде. В свою очередь, трудовое права как система отрасли права, делится на общую и особенную части. Следует обратить внимание на то, что отдельные ученые называют еще специальную часть (М.В. Молодцов, С.Ю. Головина,

А.М. Лушников). Общая часть включает в себя такие элементы подсистемы, как: предмет, метод, принципы, источники трудового права и др. Особенная часть: трудовой договор, рабочее время и время отдыха, заработная плата, и др. Специальная часть характеризуется положениями части IV ТК РФ, т.е. особенностями правового регулирования труда отдельных категорий работников (несовершеннолетних, женщин и лиц с семейными обязанностями и др.).

Вопросы для самоподготовки и обсуждения

1. Трудовое право: общая характеристика. Взаимодействие трудового права с философией, социологией, экономикой и иными неюридическими дисциплинами.
2. История правового регулирования труда в России.
3. Цели и задачи современного трудового законодательства.
4. Понятие и содержание предмета трудового права. Отграничение трудового права от иных отраслей права, включающих в предмет изучения правоотношения в сфере труда (гражданское, административное право, право социального обеспечения и др.).
5. Метод трудового права: общая характеристика.
6. Система трудового права как науки, отрасли и учебной дисциплины.
7. Функции трудового права: общая характеристика.

Задания для практического занятия

Задание 1.

Где определяются (в учебно-научной литературе, в Трудовом кодексе РФ, федеральном законе или в судебной практике) следующие термины, понятия, категории трудового права:

- 1) предмет трудового права;
- 2) одинокая мать;
- 3) рабочее место;
- 4) уважительная причина;
- 5) первичная профсоюзная организация;
- 6) история трудового права.

Постарайтесь обратить внимание и проанализировать причины общих подходов и различия в определениях. Ответ обоснуйте (конкретными примерами не менее двух): авторами учебников (учебных пособий); ссылками на нормы Трудового кодекса РФ и (или) федерального закона; конкретными положениями актов Верховного Суда РФ.

Задание 2.

Оцените имеющийся подход в современной учебно-научной литературе по теории государства и права, согласно которому трудовое право рассматривается как отрасль частного права. Соотнесите в своем ответе взгляды ученых-теоретиков с позицией авторов учебно-научной литературы по трудовому праву, акцентируя внимание по следующим положениям в понимании трудового права:

1) трудовое право «выделилось» («отпочковалось») из гражданского права в советский период, когда преимущественно действовал императивный метод правового регулирования;

2) трудовой договор – это частноправовой институт, а «отношения найма» выступают основой предмета трудового права;

3) «гибкость» в договорном регулировании трудовых правоотношений характеризует изменения в приоритетах развития трудового права.

При подготовке ответа необходимо подготовить аргументы «за» и «против» (не менее двух).

Задание 3.

Необходимо подготовить конкретные примеры соотношения трудового права (науки, отрасли и трудового законодательства) с юридическими и неюридическими дисциплинами. Ответ обоснуйте ссылками на нормы права, судебную практику и научные труды авторов:

- 1) конституционное право;
- 2) гражданское право;
- 3) административное право;
- 4) философия;
- 5) история;
- 6) психология.

Задание 4 (с применением интерактивных методов работы).

Предлагается обсудить проблемные вопросы «Истории трудового права России» (которые могут быть посвящены: 1) Истории формирования трудового права как отрасли права; 2) Принятию первых законов о труде; 3) Становлению науки трудового права) с использованием интерактивного метода работы «Тематический семинар». Задание состоит из следующих этапов.

• Перед началом практического занятия обучающиеся самостоятельно знакомятся с теоретическими материалами и нормативными правовыми актами, изучают рекомендованную и дополнительную литературу к разделу.

- На практическом занятии преподавателем озвучивается тема семинара: «История трудового права России». Обучающиеся делятся на малые группы. Каждой группе озвучивается задача в рамках выбранной темы сделать акцент на каком-либо одном проблемном направлении понимания истории трудового права юристов, а также историков, экономистов (например, история договора найма и (или) трудового договора; науки трудового права и т.д.), обозначить конкретные критерии, исторические факты и аргументы, которые имеются в учебно-научной литературе, а также исторические примеры нормативных правовых актов, проблемы преемственности и прерывности научной доктрины и т.п. Предлагается выделить наиболее важные критерии в обосновании (например, историко-правового, экономико-правового и др.) подхода по теме, определяется время для групповой работы и лимит времени для выступления.

- Обучающиеся делятся на группы, совместно обсуждают и выписывают все важные с их точки зрения аспекты рассматриваемой темы. Затем они анализируют собранные данные, расставляют приоритеты и обосновывают сделанный выбор. В каждой группе выбирается представитель для общения с остальными.

- Представление итогов работы. Участники из других команд задают вопросы спикеру и его группе. После этого слово передается следующей команде.

- Рефлексия. Преподаватель оценивает выполненную коллективную работу.

Задание 5 (с применением интерактивных методов работы).

Проведите практическое занятие «Предмет, метод, система и функции трудового права» с использованием интерактивного метода работы «Проблемный семинар». Задание состоит из следующих этапов.

- Перед началом практического занятия обучающиеся самостоятельно знакомятся с теоретическими материалами и нормативными правовыми актами, изучают рекомендованную и дополнительную литературу к разделу. При подготовке студенты могут подготовить слайд-презентации, сообщения по вопросам (рекомендации по самостоятельной подготовке слайд-презентаций преподаватель разрабатывает заранее и передает студентам группы). Студентам следует использовать рекомендуемые учебно-научную (основную и дополнительную) литературу, нормативные правовые акты, судебную практику.

- Преподаватель формирует обучающихся в малые группы. Каждой группе озвучивается тема и (или) вопрос темы (она может соответствовать вопросам

для самоподготовки и обсуждения, либо быть сформулированной преподавателем самостоятельно на основе предложенных).

- Задача каждой группы – подготовить аргументированный ответ по проблемному аспекту темы, акцентируя внимание на уже имеющихся в учебно-научной литературе взглядах, выводах ученых.

- Обучающиеся делятся на группы, совместно выявляют и записывают проблемные моменты темы, которые считают значимыми. При этом использование учебников и дополнительных источников не разрешается. Затем все собранные идеи обсуждаются и упорядочиваются по степени важности. Каждый участник обосновывает свой выбор, после чего определяется одна главная проблема, а остальные считаются менее приоритетными. Кроме того, назначается представитель (спикер) группы.

- Презентация результатов работы. Каждая группа по очереди рассказывает о выявленной ими проблеме. Участники других групп задают спикеру и группе вопросы. Проблемы, обозначенные группами, не должны повторяться.

- Рефлексия. Преподаватель оценивает выполненную коллективную работу.

Задачи для практического занятия

Задача 1.

Распространяется ли трудовое законодательство на следующих граждан:

- 1) Иванова, с которым не заключили трудовой договор, но который фактически выполняет работу в организации;
- 2) Сладкова, который является членом потребительского кооператива;
- 3) Угрюмова - капитана полиции;
- 4) Петрову, которая работает в колонии общего режима поваром столовой;
- 5) Сидорова, мобилизованного в вооруженные силы Российской Федерации для участия в специальной военной операции на территории Донецкой Народной Республики.

Ответ обоснуйте ссылками на нормы права.

Задача 2.

Гражданка Сомова работала аналитиком в страховой компании. Получив второе высшее юридическое образование, она обратилась к работодателю с требованием устранить нарушение её трудовых прав. Свои требования Сомова объяснила начальнику отдела кадров, тем, что в силу действия императивно-диспозитивного метода правового регулирования трудового права,

работнику принадлежит определённая свобода выбора действий в рамках существующих трудовых отношений. Соответственно, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка организации запрет девушкам носить брюки и джинсы, блузки с треугольным вырезом, крупные серьги и запрет на использование яркого парфюма не соответствует идее диспозитивности.

Оцените требования Сомовой с позиции соответствия нормам трудового права и особенностей его метода. Подготовьте ответ начальника отдела кадров со ссылками на нормы права.

Задача 3.

Студент университета Колобков получил от знакомого предложение подработать официантом в пабе «Веселый кролик» с оплатой 300 руб. в час плюс чаевые. Обрадовавшись предложению, Колобков прибыл в паб, где после краткого собеседования с администратором был принят на работу. Администратор Сычёва объяснила, что Колобков будет добавлен в чат, в котором всем официантам сообщается о чередовании смен, времени их начала, выходных днях. Время окончания смены для каждого официанта будет индивидуальным и зависеть от времени ухода его последнего клиента. Оплата будет производиться наличными денежными средствами после окончания месяца работы. С Колобкова взяли расписку о том, что он ознакомлен с правилами работы Паба, выдали ему фирменную футболку с надписью заведения, а также попросили поставить подпись в договоре о полной материальной ответственности.

После трёх месяцев напряженной работы у Колобкова ухудшилось состояние здоровья (он страдал эпилепсией, но тщательно это скрывал). В одну из смен у него случился приступ, в результате которого была сломана мебель, перепуганы все посетители паба и официанты, администратор Сычёва упала в обморок и сломала руку, Колобков из-за падения получил порезы.

Посетители стали требовать от администрации Паба компенсации морального вреда, Сычёва – оплаты лечения перелома и компенсацию временной утраты профессиональной трудоспособности. Директор Паба принял решение удержать все требуемые суммы с Колобкова, в результате чего он не получил оплату за последний месяц работы, а для оплаты оставшейся суммы долга был вынужден поставить подпись в долговой расписке.

Какими правовыми актами регулируется труд официантов и входят ли эти отношения в предмет трудового права? Какие отношения, на Ваш взгляд, возникли между Колобковым и Пабом? Если Колобков обратится к Вам за юридической консультацией относительно той ситуации, в которую он попал, какие действия Вы порекомендуете ему предпринять?

Задача 4.

Капитан полиции Смирнов обратился к начальнику с заявлением о предоставлении ему отпуска по уходу за ребенком до полутора лет, поскольку его супруге нужно выйти на сессию (она получает высшее образование по очной форме обучения). В заявлении он сослался на ст. 256 ТК РФ. В удовлетворении просьбы Семенову было отказано по причине того, что отношения в полиции не попадают в сферу действия трудового права. Начальник порекомендовал Семенову сослаться на соответствующие нормы административного права.

Оцените действия начальника с позиции соответствия действующему законодательству. Нормы какой отрасли права необходимо распространить в данном случае? Подпадают ли отношения сотрудников полиции в сферу действия трудового права? Ответ обоснуйте ссылками на нормы права.

Задача 5.

Гражданин Узбекистана Эсанов Эркин получил патент на осуществление трудовой деятельности в Удмуртской Республике по профессии «бетонщик». По рекомендации своего товарища он обратился к ИП Дурову с просьбой принять его на работу. Дуров согласился, но объяснил, что он занимается деревообработкой и Эркин будет выполнять подсобные работы на территории базы (погрузка и выгрузка материала, его распил). Поскольку Дуров и Эркин – физические, а не юридические лица, заключать договор они не будут, достаточно устной договоренности, оплата будет производиться два раза в месяц в наличной форме, график работы – с семи утра до семи вечера, выходной - воскресенье.

Нормы каких отраслей права необходимо применять для оценки возникшей правовой ситуации? Какие отношения, на Ваш взгляд, возникли между ИП Дуровым и Эсановым Эркином? Ответ обоснуйте.

Задания для самостоятельной работы

1. Приведите примеры (не менее пяти) правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми, входящих в предмет трудового права (ст. 1 ТК РФ) и кратко их охарактеризуйте. Необходимо обосновать ответ ссылками на положения Трудового кодекса РФ, законы РФ и субъектов РФ. Результаты отразите в таблице.

Непосредственно связанные с трудовыми отношения	Краткая характеристика содержания правоотношения	Положения ТК РФ, законы РФ и субъектов РФ

2. Назовите общие (не менее пяти) и отличительные (не менее пяти) признаки трудового и гражданского права. Обоснуйте ссылками на положения нормативных правовых актов. Результаты отразите в таблице.

Критерии сравнения	Трудовое право	Гражданское право

3. Со ссылками на статьи Трудового кодекса РФ (не менее двух) проанализируйте представленные особенности метода трудового права. Результаты отразите в таблице.

1. Сочетание государственного, договорного и локального регулирования.	
2. Единство и дифференциация правового регулирования труда.	
3. Своеобразие правовых средств и способов защиты трудовых прав.	

4. Сравните особенности элементов системы трудового права: науки (не менее трех), отрасли (не менее трех) и трудового законодательства России (не менее трех). Результаты отразите в таблице.

Система науки трудового права	Система отрасли трудового права	Система трудового законодательства

5. Проанализируйте любые на Ваш выбор функции трудового права (не менее двух). Каким образом они реализуются в статьях Трудового кодекса РФ? Приведите примеры. Результаты отразите в таблице.

Наименование функции	Реализация в норме (нормах) Трудового кодекса РФ

Темы докладов

1. История становления и особенности развития трудового законодательства в России.

2. Правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации на развитие институтов трудового законодательства.

3. Сочетание публично-правового и частноправового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений в сфере труда.

4. Некоторые проблемы понимания системы трудового права как науки, отрасли (учебной дисциплины) и трудового законодательства.

5. Понятийный (категориальный) аппарат трудового права и способы его выработки.

6. Цифровые технологии в современном трудовом праве и распространение нетипичных (гибких) трудовых правоотношений.

Рекомендуемая дополнительная литература к теме

1. Головина, С.Ю. Кодификация российского трудового законодательства: ретроспектива и взгляд в будущее / С. Ю. Головина // Кодификация российского частного права; под ред. П.В. Крашенинникова. – Москва: Статут, 2015. – С. 190-212.

2. Дзарасов, М.Э. К вопросу о природе общественных отношений, составляющих предмет трудового права / М.Э. Дзарасов // Вестник Московского университета. Серия 26: Государственный аудит. – 2022. – № 2. – С. 85–92.

3. Иванчина, Ю.В. Социально значимые потребности как системообразующий фактор трудового права (часть 2) / Ю.В. Иванчина // Трудовое право в России и за рубежом. – 2020. – № 1. – С. 3–5.

4. Куренной, А.М. Некоторые актуальные проблемы правового регулирования трудовых отношений / А.М. Куренной // Российское право: образование, практика, наука. – 2020. – № 4 (118). – С. 4–12.

5. Лушников, А.М. Цифровизация трудового права и трудовые отношения / А.М. Лушников // Закон. – 2022. – № 10. – С. 28–37.

6. Миронов, В. И. Применение норм общей части трудового права: теория и практика (взгляд сквозь призму целей, задач и предмета отрасли) / В.И. Миронов, Е.А. Бобров, В.И. Симонов // Юрист. Миронов, В.И., Бобров Е.А., Симонов В.И. – 2022. – № 6. – С. 55–61.

7. Передерин, С.В. О предмете трудового права / С.В. Передерин // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: право. –2021. – № 3 (46). – С. 115–120.

8. Снегирева, И.О. Правовое положение российских профсоюзов в сфере труда: история и современность / И.О. Снегирева. – Москва: Проспект, 2021. – 256 с.

9. Соболев, С.А. Системность трудового права России как социальной науки / С.А. Соболев. – Москва: Проспект, 2021. – 272 с.

10. Шайхутдинова, Н.П. О некоторых проблемах реализации договорного метода регулирования труда при изменении и расторжении трудового договора / Н.П. Шайхутдинова // За права трудящихся! Повышение качества трудовой жизни как стратегическая задача государства и профсоюзов: материалы Пятой Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 18–19 дек. 2019 г.) / Уральск. гос. юридич. ун-т, 2019. – С. 377–383.

11. Хохлов, Е.Б. История труда и трудовое право: в 3 т. Т. 1. История труда в контексте хозяйственных, политических и ментальных систем / Е.Б. Хохлов. – Санкт Петербург : Издат. дом СПбГУ, 2013. –1022 с.

Нормативные правовые акты и акты судебной практики к теме

1. Конституция Российской Федерации: принята 12.12.1993 г. (с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

2. Декларация Международной организации труда «О целях и задачах Международной организации труда», принята в Женеве 10.05.1944 на 26-ой сессии Генеральной конференции МОТ) : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

3. Декларация Международной организации труда «Декларация столетия МОТ о будущем сферы труда», принята 21.06.2019 на 108-ой сессии Генеральной конференции МОТ : [Электронный ресурс] // СПС

«КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

4. Договор о Евразийском экономическом союзе, подписан 29.05.2014 : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

6. Кодекс об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

7. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации от 08.01.1997 № 1-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

8. Уголовный кодекс РФ от 13.06.1996 г. № 63-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

9. Гражданский кодекс (часть 2) от 26.01.1996 № 14-ФЗ [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

10. Гражданский кодекс РФ (часть 1) от 30.11.1994 г. № 54-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

11. О занятости населения в Российской Федерации : Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

12. О полиции : Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

13. О государственной гражданской службе Российской Федерации : Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

14. О системе государственной службы Российской Федерации : Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

15. Об альтернативной гражданской службе : Федеральный закон от 25.07.2002 № 113-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

16. О несостоятельности (банкротстве) : Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

17. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации : Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

18. О воинской обязанности и военной службе : Федеральный закон от 28.03.1998 № 53-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

19. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности : Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

20. Об акционерных обществах : Федеральный закон «» от 26.12.1995 г. № 208-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

21. Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации : Указ Президента РФ от 21.09.2022 № 647 : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

22. О порядке установления факта участия граждан Российской Федерации в специальной военной операции на территориях Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области : постановление Правительства РФ от 09.10.2024 № 1354 : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

23. По делу о проверке конституционности пункта 1 статьи 308.3 Гражданского кодекса Российской Федерации, части третьей статьи 206 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и статьи 419 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина С.С. Шапки : постановление Конституционного Суда РФ от 14.11.2024 № 52-П : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

24. О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей –

субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микро-предприятиям : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

25. О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

26. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17.03.2004 г. : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

27. О некоторых вопросах, связанных с применением главы III.1 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» : постановление Пленума ВАС РФ от 23.12.2010 № 63 : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

28. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора : постановление Президиума Верховного Суда РФ 27.04.2022 : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

РАЗДЕЛ 2 ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Методические рекомендации по изучению темы

Содержание любой отрасли права с точки зрения системы ценностей, которые она отражает, характеризуют её принципы. При всём многообразии теоретических подходов, большинство авторов поддерживают точку зрения профессора С. С. Алексеева о том, что «принципы права – отправные, исходные, руководящие идеи, лежащие в основе права, выражающие его сущность» (Алексеев, С. С. Проблемы теории права. Т. 1. – Свердловск: Изд-во Свердловского юрид. ин-та, 1972. – С. 105). Соответственно, принципы трудового права определяют его идеологию, формулируют фундаментальные требования, которые определяют основу построения всей отрасли в целом.

В теории права принято классифицировать принципы на общеправовые, межотраслевые, отраслевые, внутриотраслевые (принципы институтов). При подготовке к занятию указанную классификацию необходимо интерпретировать через призму трудового права.

Традиционно под общеправовыми принципами права понимают основополагающие начала, которые определяют наиболее существенные черты и содержание права в целом. Относительно перечня общеправовых принципов в науке нет единства точек зрения. Вместе с тем, большинство авторов придерживаются мнения о том, что такие принципы, как законность, гуманизм, равноправие, справедливость являются общеправовыми, характерными так же и для отрасли трудового права. Аналогичное мнение подтверждается обращением к судебной практике. Например, Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении № 2 от 17.03.2004 г. «О применения судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ» указывает, что «обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания общих принципов юридической, а следовательно и дисциплинарной, ответственности, таких, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм» (п. 53).

Межотраслевые принципы представляют собой основополагающие начала, которые характеризуют общность и специфику нескольких смежных отраслей права. Например, принципы свободы труда, запрета дискриминации и принудительного труда, свободы договора характерны для трудового и гражданского права. При подготовке к занятию следует обратить внимание на

то, что два фундаментальных межотраслевых принципа (запрещение дискриминации и недопущение принудительного труда) более подробно по сравнению с остальными, урегулированы в Трудовом кодексе РФ (статьях 3 и 4). Это свидетельствует об их особой роли в трудовом праве, которую нужно учесть при изучении темы.

Отраслевые принципы представляют собой исходные начала, которые действуют в рамках какой-либо одной отрасли права и отражают ее специфику. Они носят более конкретный характер и находят закрепление в отдельных законах или кодексах. Например, в ст. 2 ТК РФ провозглашено 19 основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, большинство из которых носят отраслевой характер (например, равенство прав и возможностей работников; обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы и др.).

Внутриотраслевые принципы установлены применительно к отдельным институтам трудового права. Например, ст. 24 ТК РФ устанавливает принципы социального партнерства, относящиеся к одноименному институту (полномочность представителей сторон; свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; добровольность принятия сторонами на себя обязательств и др.).

При изучении настоящей темы следует также обратить внимание на то, что в современной системе принципов трудового права особое место отводится международно-правовым принципам. Они либо отражаются в универсальных международных актах, подписанных с участием подавляющего большинства государств, либо фиксируются на уровне международных договоров. Например, в Декларации МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации», принятой 18 июня 1998 г., закреплены четыре базовых принципа в сфере труда: 1) свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров; 2) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда; 3) действенное запрещение детского труда; 4) недопущение дискриминации в области труда и занятий. Указанные принципы необходимо подробно изучить и уяснить, каким образом они воплощены в нормах трудового права России.

Особую роль среди принципов трудового права играет принцип свободы труда, который с начала XX века является одним из основополагающих принципов международного права, он неотъемлемо присущ человеку на протяжении всей трудовой жизни, носит естественный характер. 25 сентября 1926 г. в Женеве была подписана Конвенция относительно рабства, в которой стороны приняли на себя обязательство в возможно короткий срок положить

конец принудительному или обязательному труду в иных целях, чем общественные. Начиная с этой даты были приняты ряд других международных актов, запрещающих принудительный или обязательный труд, основные законы большинства государств тем или иным образом также закрепили свободу труда. Конституция РФ, принятая 12 декабря 1993 г., в ст. 37 провозглашает, что «труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию». Таким образом, изучая принципы трудового права, принципу свободы труда следует уделить особое внимание.

Вопросы для самоподготовки и обсуждения

1. Понятие и значение принципов трудового права России. Классификация принципов трудового права.
2. Общеправовые принципы, применяемые в трудовом праве России: общая характеристика.
3. Межотраслевые принципы, применяемые в трудовом праве России: общая характеристика.
4. Отраслевые принципы трудового права современной России: общая характеристика.
5. Соотношение принципа свободы труда и права на труд в трудовом праве РФ.
6. Запрет принудительного труда: понятие, ситуации, не относящиеся к принудительному труду.
7. Запрет дискриминации в сфере труда как принцип трудового права.

Задания для практического занятия

Задание 1.

В юридическую консультацию с просьбой подготовить жалобу в государственную инспекцию труда обратились следующие граждане:

- 1) Васильева, мать троих несовершеннолетних детей, которой отказали в приеме на работу, так как по мнению работодателя она не сможет полноценно исполнять трудовую функцию по причине постоянных звонков детей;
- 2) Петров, токарь, которому работодатель отказался выдать специальную обувь с защитным носком, так как у него 47 размер обуви и работодатель не смог найти подходящий вариант в магазинах;

3) Зябликова, доцент кафедры государства и права, которую работодатель не направил на периодический медицинский осмотр по причине того, что она вполне может самостоятельно пройти диспансеризацию;

4) Крутов, экономист, которому работодатель отказал в выплате премии, так как он написал критические замечания в адрес работодателя на своей странице в социальной сети и открыл к ней публичный доступ;

5) Колобков, сторож, которому задержали выплату заработной платы на 2 недели, так как у работодателя не было средств по причине задержки расчета от контрагента.

Какие, по Вашему мнению, принципы трудового права нарушены в указанных случаях? Ответ обоснуйте ссылками на нормы права, подготовьте ответ юриста.

Задание 2.

В Положение об оплате труда ООО «Луч» были включены следующие нормы. Оцените их на предмет соответствия принципам трудового права. Ответ обоснуйте ссылками на нормы права:

1) материальная помощь в связи с рождением ребенка выплачивается всем работникам, проработавшим в организации более двух лет;

2) премия по итогам работы за год выплачивается только работникам, заключившим трудовой договор на срок до одного года;

3) женщинам, имеющим детей до 18 лет, ежегодно к 1 сентября выплачивается премия в размере 1000 рублей.

Задание 3.

Какие из перечисленных ниже ситуаций не относятся к принудительному труду? Ответ обоснуйте ссылками на нормы права:

1) в связи с обильными снегопадами и предстоящим паводком всех сотрудников организации в рабочее время направили на помощь дворнику убирать снег;

2) осужденный к наказанию в виде лишения свободы и отбывающий его в колонии общего режима Петров работает на лесоповале;

3) все работники организации в случае опоздания более чем на 30 минут привлекаются к уборке туалета;

4) обучающиеся юридического университета проходят практику в суде;

5) в связи с отключением электричества все сотрудники организации были направлены в производственный цех делать уборку.

Задание 4 (с применением интерактивных методов работы).

Рассмотрите вопрос «Общеправовые принципы, применяемые в трудовом праве России: общая характеристика» с использованием интерактивного метода работы «Тематический семинар». Задание состоит из следующих этапов.

- Перед началом практического занятия обучающиеся самостоятельно знакомятся с теоретическими материалами и нормативными правовыми актами, изучают рекомендованную и дополнительную литературу к разделу.

- На практическом занятии преподавателем озвучивается тема семинара: «Общеправовые принципы, применяемые в трудовом праве России: общая характеристика». Обучающиеся делятся на малые группы. Каждой группе озвучивается задача в рамках выбранной темы сделать акцент на каком-либо одном общеправовом принципе (справедливость, гуманизм и т.д.), обозначить его понятие, примеры реализации в нормативных актах и судебной практике, проблемы интерпретации и т.п. Рекомендуется выделить ключевые моменты темы, выполнить поставленные задачи, а также установить продолжительность для работы в группе и ограничение времени для презентации.

- Обучающиеся, работая в группах, совместно обсуждают и выписывают все важные с их точки зрения аспекты рассматриваемой темы. Затем они анализируют собранные данные, расставляют приоритеты и обосновывают сделанный выбор. В каждой группе выбирается представитель для общения с остальными.

- Представление итогов работы. Участники из других команд задают вопросы спикеру и его группе. После этого слово передается следующей команде.

- Рефлексия. Преподаватель оценивает выполненную коллективную работу.

Задание 5 (с применением интерактивных методов работы).

Проведите практическое занятие «Принципы трудового права» с использованием интерактивного метода работы «Проблемный семинар». Задание состоит из следующих этапов.

- Перед началом практического занятия обучающиеся самостоятельно знакомятся с теоретическими материалами и нормативными правовыми актами, изучают рекомендованную и дополнительную литературу к разделу.

- Преподаватель формирует обучающихся в малые группы. Каждой группе озвучивается тема (она может соответствовать вопросам для самоподготовки и обсуждения, либо быть сформулированной преподавателем самостоятельно на основе предложенных).

- Задача каждой группы – подготовить комплексный ответ по поставленной теме и выделить её основные проблемы.

- Обучающиеся, работая в группе, совместно выявляют и записывают проблемные моменты темы, которые считают значимыми. При этом использование учебников и дополнительных источников не разрешается. Все собранные идеи обсуждаются и упорядочиваются по степени важности. Каждый участник обосновывает свой выбор, после чего определяется одна главная проблема, а остальные считаются менее приоритетными. Кроме того, назначается представитель (спикер) группы.

- Презентация результатов работы. Каждая группа по очереди представляет обнаруженную ими проблему. Участники остальных групп задают вопросы выступающему. При этом обозначенные проблемы должны отличаться и не повторяться между группами.

- Рефлексия. Преподаватель оценивает выполненную коллективную работу.

Задание 6 (с применением интерактивных методов работы).

Обсудите дискуссионный вопрос «Соотношение принципа свободы труда и права на труд» с использованием интерактивного метода работы «Дебаты». Задание состоит из следующих шагов.

- Перед началом практического занятия обучающиеся самостоятельно знакомятся с теоретическими материалами и нормативными правовыми актами, изучают рекомендованную и дополнительную литературу к разделу.

- Преподаватель на практическом занятии формирует обучающихся в две группы. Первой группе ставится задача – коллективно обсудить тему и выделить по ней аргументы «Свобода труда = право на труд», второй группе – аргументы «Свобода труда \neq право на труд».

- После общего обсуждения представитель каждой команды выражает позицию своей группы, начиная с введения, далее формулируя основную идею и завершая выступление выводами. В зависимости от числа приведённых аргументов выступать могут несколько участников от одной команды. Первой выступает команда, поддерживающая утверждение, затем команда, выступающая против. После этого представители противоположной стороны имеют возможность задавать перекрёстные вопросы для уточнения деталей или для ослабления аргументов оппонентов. Задача одной команды – обнаружить логические пробелы в рассуждениях соперников и тем самым снизить силу их позиции, а другой – оперативно и аргументированно отвечать на вопросы, укрепляя свои доводы.

- Специально выбранные судьи или сам преподаватель оценивают выступления команд по выбранным критериям и объявляют победителя.

- Рефлексия. Преподаватель оценивает выполненную коллективную работу и подводит итоги.

Задание 7 (с применением интерактивных методов работы).

Проведите практическое занятие «Принципы трудового права» с использованием интерактивного метода работы «Идейная сеть». Задание состоит из следующих шагов.

- Перед началом практического занятия обучающиеся самостоятельно знакомятся с теоретическими материалами и нормативными правовыми актами, изучают рекомендованную и дополнительную литературу к разделу.

- Преподаватель формирует обучающихся в малые группы. Каждая группа начинает с основного понятия, которым является закрепленный за группой преподавателем принцип трудового права (например, «запрет принудительного труда»). Указанный принцип является для группы центральным и пишется в центре листа.

- Обучающиеся начинают с основного термина и добавляют к нему рядом находящиеся понятия. Главное – чтобы они оперативно фиксировали свои мысли, не задерживаясь надолго на деталях. Новые идеи можно связывать как с центральным словом, так и с уже записанными вокруг него понятиями. Допускается записывать любые ассоциации, которые приходят в голову.

- Каждая команда по очереди представляет итоги своей работы. Участники остальных групп имеют возможность задать вопросы выступающему и его команде.

- Рефлексия. Преподаватель оценивает выполненную коллективную работу.

Задачи для практического занятия

Задача 1.

На одном из сайтов, посвященных поиску работы, организацией было размещено объявление о вакантной должности сторожа. В число обязательных требований к соискателю входило наличие регистрации в г. Ижевске и отсутствие вредных привычек. Резюме, не соответствующие данному условию, не рассматривались. Может ли публикация объявлений с указанием подобных требований повлечь применение к работодателю мер ответственности? Какие

принципы трудового права отражает содержание данной задачи? Ответ обоснуйте ссылками на нормы права.

Задача 2.

Бортникова работала в ООО «Нижметалл» в должности станочницы. После корпоративного похода в театр из общения с коллегами ей стало известно, что мужчинам, замещающим аналогичную должность станочника, работодателем установлена доплата в размере 20% от оклада, которая у неё отсутствует. На просьбу устранить несправедливость мастер производственного участка ответил Бортниковой, что должность станочника подразумевает работу на оборудовании разного типа (сверлильных, шлифовочных, штамповочных и иных станках). В силу того, что Бортникова женщина, она работает только на сверлильном оборудовании, мужчины же работают на станках более сложных, поэтому им дополнительно к окладу установлена надбавка.

Оцените законность действий работодателя на предмет соответствия нормам права. Ответ обоснуйте, опираясь на принципы трудового права.

Задача 3.

В соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ООО «Стройдепо» сотрудники организации приглашаются два раза в год (весной и осенью) в конкретный день, который назначает руководитель, для участия в субботниках. В этот день от работников требуется прийти на работу в спортивной форме для выполнения уборочных работ на территории предприятия, включая сбор мусора, опавших листьев, посадку цветов, мытьё окон и помещений и другие виды подобных мероприятий. Участие в субботнике носит добровольный характер и в случае присутствия работника на нём оплачивается как обычный рабочий день. Сотрудник имеет право отказаться от участия, предоставив письменное объяснение причины отказа, тогда данный день оформляется ему как неоплачиваемый день отдыха.

Соответствует ли приведенный пункт локального нормативного акта ООО «Стройдепо» действующим принципам трудового права России? Может ли привлечение к участию в подобном субботнике быть признано принудительным трудом? Ответ обоснуйте ссылками на нормы права Российской Федерации и международные акты.

Задача 4.

Клюева обратилась в суд с иском к Государственному театру оперы и балета с иском о признании действий работодателя дискриминационными, взыскании доплаты к заработной плате, компенсации морального вреда. Свои

требования она мотивировала тем, что уже более пяти лет работает в оперной труппе тетра на должности артистки хора 1 категории. Вместе с тем, до настоящего времени работодатель не предоставляет ей возможности исполнять в постановках ведущие партии. Она в совершенстве владеет итальянским языком, но ни в опере «Травиата», ни в опере «Риголетто», пользующихся популярностью у зрителя, по мнению художественного руководителя, ей нет места. В связи с тем, что она исполняет только второстепенные роли, ей не устанавливают доплату к заработной плате, положенную исполнителям ведущих партий.

Оцените требования истицы на предмет соответствия действующему законодательству. Какими доводами, на ваш взгляд, может оперировать работодатель? Подготовьте проект возражений ответчика в письменной форме.

Задача 5.

В ходе выездной проверки Межведомственной комиссией УР по противодействию нелегальной занятости было установлено, что в ООО «Чебурек18» работают повар и помощник повара, с которыми заключены гражданско-правовые договоры оказания услуг в устной форме. На требование комиссии предоставить пояснения, юрист общества сообщил, что в силу действия принципов свободы труда и свободы договора стороны сами выбирают предпочтительный для них способ оформления отношений. Повар и помощник повара сами просили оформить их устным гражданско-правовым договором, так как они получают высшее юридическое образование и не хотят, чтобы их трудовой стаж начинался с непрофильной должности.

Оцените доводы юриста общества на предмет соответствия действующему законодательству. Ответ обоснуйте.

Задания для самостоятельной работы

1. Проанализируйте содержание любых пяти (на ваш выбор) принципов трудового права и приведите примеры правовых норм, в которых эти принципы реализованы. Результаты отразите в таблице. При заполнении таблицы обратите внимание на то, что ст. 2 ТК РФ только перечисляет основные принципы, их реализация осуществляется в других статьях Трудового кодекса РФ и нормативных правовых актах.

Принцип правового регулирования труда	Его краткая характеристика	Реализация данного принципа в действующем законодательстве
---------------------------------------	----------------------------	--

--	--	--

2. Сравните текст ст.3 ТК РФ и Конвенции МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий». Найдите отличия, либо нормы, дополняющие законодательство России. Результаты занесите в таблицу.

Трудовой кодекс РФ, ст. 4	Конвенция МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий».

3. Сравните текст ст.4 ТК РФ и Конвенции МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде». Найдите отличия, либо нормы, дополняющие законодательство России. Результаты занесите в таблицу.

Трудовой кодекс РФ, ст. 4	Конвенция МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде».

4. Используя справочно-правовые системы и сайты судов, найдите судебные решения судов общей юрисдикции (не менее трёх), в которых при формулировке правовой позиции суды ссылаются на принципы трудового права. Результаты анализа отразите в таблице.

Судебное решение (дата, номер, принявший суд)	Предмет спора	Правовая позиция суда со ссылкой на принцип

5. Используя справочно-правовые системы и сайты судов, найдите решения Конституционного Суда Российской Федерации (не менее трёх),

в которых при формулировке правовой позиции суд ссылается на принципы трудового права. Результаты анализа отразите в таблице.

Судебное решение (дата, номер, принявший суд)	Предмет спора	Правовая позиция суда со ссылкой на принцип

Темы докладов

1. Становление и развитие учения о принципах трудового права.
2. Принцип свободы труда и его содержание в трудовом праве России. Соотношение свободы труда и права на труд.
3. Правовое запрещение принудительного труда в России: история и современность.
4. Принцип запрета дискриминации в трудовых отношениях: история и современность.
5. Достойный труд – принцип трудового права?

Рекомендуемая дополнительная литература к теме

1. Бугров, Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России / Л.Ю. Бугров. – Пермь: Изд-во Перм. ун-та, 1992. – 236 с.
2. Головина С.Ю. Конституционные принципы и права в сфере труда и их конкретизация в трудовом законодательстве России / С.Ю. Головина // Российский юридический журнал. – 2015. – № 1. – С. 132–145.
3. Дмитриева, И.К. Принципы российского трудового права / И.К. Дмитриева. – Москва: Изд-во РПА МЮ РФ, 2004. – 332 с.
4. Жильцов, М.А. Принцип добросовестности в гражданском и трудовом праве / М.А. Жильцов, А.В. Майфат // Трудовое право в России и за рубежом. – 2023. – № 1. – С. 6–9.
5. Куренной, А.М. Принципы трудового права: теория и проблемы применения на практике / А.М. Куренной // Трудовое право в России и за рубежом. – 2020. – № 4. – С. 3–6.
6. Лушников, А.М. Курс трудового права : учебник : В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2-е изд., перераб. и доп. / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – Москва: Статут, 2009. – 879 с.

7. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации: монография / Э.Н. Бондаренко, Е.С. Герасимова, С.Ю. Головина и др.; под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. – Москва : НОРМА, ИНФРА-М, 2016. – 256 с.

8. Русских, Т.В. Созидательный труд как результат достойной трудовой жизни человека / Т.В. Русских // Трудовое право в России и за рубежом. – № 4. – 2024. – С. 2–4.

9. Русских, Т.В. Система традиционных российских духовно-нравственных ценностей как один из критериев конституционности ограничения свободы сторон трудового договора / Т.В. Русских // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Юридические науки. – 2024. – Т. 10. – № 1. – С. 239–246.

10. Шайхутдинова, Н.П. Реализация конституционного принципа свободы труда в нормах трудового законодательства / Н.П. Шайхутдинова // Конституция Российской Федерации: история, современность, новые приоритеты и перспективы: сб. ст. Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием, посвящ. 30-летию Конституции Российской Федерации / Удмурт. гос. ун-т университет, 2024. – С. 200–208.

11. Чиканова, Л.А. Достойный труд: международный и национальный подходы / Л.А. Чиканова // Журнал российского права. – 2021. – № 2. – С. 73–81.

Нормативные правовые акты и акты судебной практики к теме

1. Конституция Российской Федерации: принята 12.12.1993 г. (с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

2. Всеобщая декларация прав человека, принята 10.12.1948г. Генеральной Ассамблеей ООН : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

3. Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда», принята 18.06.1998 : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

4. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН : [Электронный ресурс] // СПС

«КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

5. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, заключена 18.12.1979 г. : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

6. Конвенция о защите прав человека и основных свобод, заключена 04.11.1950 г. : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

7. Конвенция относительно рабства, заключена 25.09.1926 г. : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

8. Конвенциям МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде», принята в Женеве 28.06.1930 на 14-ой сессии Генеральной конференции МОТ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

9. Конвенция МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий», принята в Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

10. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

11. Кодекс об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

12. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации от 08.01.1997 № 1-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

13. Уголовный кодекс РФ от 13.06.1996 г. № 63-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

14. Гражданский кодекс РФ (часть 1) от 30.11.1994 г. № 54-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

15. О занятости населения в Российской Федерации : Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

16. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности : Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

17. Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей : Указ Президента РФ от 09.11.2022 № 809 : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

18. По делу о проверке конституционности абзаца пятого части первой статьи 21, абзаца седьмого части второй статьи 22, части четвертой статьи 60.2, части третьей статьи 93, статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1, а также частей первой и второй статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина Е.В. Неверова : постановление Конституционного Суда РФ от 05.03.2025 № 10-П : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

19. По делу о проверке конституционности частей второй и третьей статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина В.В. Сергеева: постановление Конституционного Суда РФ от 22.11.2024 № 54-П : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

20. По делу о проверке конституционности части второй статьи 135 и части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.В. Царегородской : постановление Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 № 32-П : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

21. По делу о проверке конституционности пункта 13 части первой статьи 83, абзаца третьего части второй статьи 331 и статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.К. Барабаш, А.Н. Бекасова и других и запросом Мурманской областной Думы : постановление Конституционного Суда РФ от 18.07.2013 № 19-П : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

22. Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Амурского городского суда Хабаровского края о проверке конституционности положения статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации : определение Конституционного Суда РФ от 15.05.2007 № 378-О-П : [Электронный ресурс] // СПС

«КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

23. О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

24. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17.03.2004 г. : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

25. О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 № 5 : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

РАЗДЕЛ 3 ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Методические рекомендации по изучению темы

Изучение темы «Источники трудового права» имеет принципиальное значение, так как многие вопросы имеют теоретическое и практическое значения в последующем освоении всего курса. Различные формы, в которые оформляется право, исторически сложилось название источники права. В современной общетеоретической литературе источники права определяют как «способ выражения, закрепления правовых норм» (Лазарев В.В., Липень С.В. Теория государства и права: учебник для вузов. 5-е изд. перераб. и доп., – Москва: Изд. Юрайт, 2025. – С. 212). В трудово-правовых исследованиях источники трудового права ученые рассматривают, во-первых, как «результаты нормотворческой деятельности органов государства, а также совместного правотворчества работодателей и работников (их представителей) в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений» (Дмитриева, И. К. Источники трудового права // Трудовое право: учебник для вузов / под ред. В.Л. Гейхмана, И.К. Дмитриевой. 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: Изд. Юрайт, 2025. – С. 44); во-вторых, «различные формы внешнего выражения его содержания» (Хохлов, Е.Б., Сафонов, В.А. Источники трудового права // Трудовое право. Общая часть: учебник для вузов / отв. ред. Е.Б. Хохлов, В.А. Сафонов. 9-е изд. перераб. и доп. – Москва: Юрайт, 2025. – С. 164). В литературе можно встретить и другие определения.

Структурно-содержательно современная система источников трудового права может быть характеризована по различным критериям, например, юридической силе, отраслевой принадлежности институтов, поединститутов или конкретных правоположений, по порядку (процедуре) принятия, сроку и сфере действия нормативных актов и др. При самостоятельной подготовке по вопросам темы необходимо использовать нормативные акты в актуальной редакции, с учетом внедрения в сфере труда цифровых технологий, правового регулирования государственной защиты участников специальной военной операции и предоставления трудово-правовых гарантий их семьям, труда инвалидов, работников с семейными обязанностями и др.

Важнейшее значение среди источников российского права, в том числе и трудового права, занимает Конституция Российской Федерации. В соответствии со ст. 15 Конституции Российской Федерации она имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории России. Конституция Российской Федерации закрепила ряд новых положений

принципиального характера, которые имеют непосредственное отношение к понятию и содержанию источников трудового права. Следует учитывать, что Конституция Российской Федерации, во-первых, относит трудовое законодательство к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов (п. «к» ч. 1 ст. 72), поэтому необходимо включать в рассмотрение наряду с федеральными актами, нормативные правовые акты, принятые субъектами Российской Федерации; во-вторых, Российская Федерация может участвовать в межгосударственных объединениях и передавать им часть своих полномочий в соответствии с международными договорами, если это не противоречит основам конституционного строя России (ст. 79); в-третьих закрепляет и конкретизирует деятельность Конституционного Суда Российской Федерации по проверке конституционных нарушений прав и свобод граждан (п. «к» ч. 1 ст. 125), в том числе в сфере действия норм трудового права.

В Трудовом кодексе Российской Федерации (2001 г.) (далее ТК РФ) закрепляется система и виды источников трудового права. В соответствии со ст. 5 ТК РФ понятие «трудовое законодательство» конкретизируется законодательством об охране труда и не охватывает понятие «иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права». В ТК РФ конкретизируется разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации, в частности, обязательным для применения на всей территории выступают «виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения» (ст. 6 ТК РФ). С учетом особенностей, распространяется сфера действия норм трудового права на государственных и муниципальных служащих (ч. 7 ст. 11 ТК РФ).

Необходимо обратить внимание на возрастающее значение особых источников, которые содержат нормы трудового права – это генеральные, региональные, межотраслевые, отраслевые тарифные, профессиональные тарифные, территориальные и иные соглашения, а также коллективные договоры, локальные нормативные акты. Важнейшим аспектом при их изучении выступает их соотношение и разграничение по субъектному составу, порядку и процедуре принятия, сроку действия, содержанию и др.

При изучении учебно-научной литературы и правовых актов рекомендуется обращать внимание на имеющиеся различия (противоречия) в понимании при освещении роли и значения, места судебной практики, трудового договора, обычая в системе источников трудового права. В частности, рекомендуется обратить внимание на акты Конституционного Суда Российской Федерации в 2023–2025 гг. и их значение по концептуальным изменениям в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права.

При изучении настоящей темы, а также других тем дисциплины «Трудовое право» следует изучить и использовать постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса Российской Федерации», а также другие важнейшие постановления Пленума, обзоры ВС РФ, касающиеся общих и частных вопросов трудового права.

Рекомендуется при решении практических заданий и задач учитывать действие нормативных актов по категориям работников, видам деятельности. Поэтому необходимо использовать знания, которые были получены по предыдущим темам.

Вопросы для самоподготовки и обсуждения

1. Понятие, виды и общая характеристика источников трудового права. Значение Конституции РФ в регулировании трудовых прав и свобод в сфере труда.

2. Международные правовые акты по вопросам труда и прав человека как источники трудового права России. Правовое регулирование нетипичных форм занятости в контексте соотношения трудового и гражданского законодательства в России.

3. Трудовой кодекс РФ как источник трудового права. Соотношение трудового законодательства и законодательства о государственной и муниципальной службе.

4. Единство и дифференциация норм трудового законодательства.

5. Общая характеристика соглашений, коллективных договоров как источников трудового права.

6. Локальные нормативные акты: понятие, порядок принятия и некоторые особенности содержания.

7. Трудовой договор, обычай и судебная практика в системе источников трудового права.

Задания для практического занятия

Задание 1.

Можно или нет признать источниками трудового права:

- 1) нормативные акты о труде Союза ССР;
- 2) акты профсоюзных органов;
- 3) приказ (распоряжение) руководителя организации о приеме работника на работу;
- 4) конвенции МОТ ООН;

- 5) научная доктрина;
- 6) акты Конституционного Суда Российской Федерации;
- 7) обычай.

Постарайтесь аргументировать свой ответ ссылками на учебно-научную литературу и правовые акты.

Задание 2.

Оцените имеющиеся подходы в современной учебно-научной литературе по конституционному праву, теории государства и права, трудовому праву и др., когда одни авторы признают, а другие не признают акты Конституционного Суда РФ (Верховного Суда РФ) источниками права и трудового права. Соотнесите в своем ответе аргументы «за» и «против» по данной проблеме (не менее трех).

Задание 3.

Необходимо подготовить конкретные примеры соотношения нормативных правовых актов различных видов и уровней принятия (кроме Трудового кодекса РФ), регулирующие следующие вопросы:

- 1) поступление на работу;
- 2) оплата труда;
- 2) дисциплина труда работников железнодорожного транспорта;
- 3) труд руководителей профсоюзных органов (организаций);
- 4) труд педагогических работников;
- 5) порядок ведения трудовых книжек;
- 7) труд иностранных работников;
- 8) труд несовершеннолетних.

Каким образом, по Вашему мнению, данные правовые положения соотносятся с положениями Трудового кодекса РФ. Ответ постарайтесь обосновать ссылками на нормы права.

Задание 4 (с применением интерактивных методов работы).

Предлагается обсудить проблемные аспекты вопроса «Правовое регулирование нетипичных форм занятости в контексте соотношения трудового и гражданского законодательства в России» (могут быть затронуты вопросы: 1) Заемный труд в России и в зарубежных странах; 2) Можно или нет признать «самозанятых» в качестве работников, которые состоят в трудовых правоотношениях? 3) Сохранит или нет отраслевую самостоятельность трудовое право в условиях внедрения цифровых технологий?) с использованием

интерактивного метода работы «Тематический семинар». Задание состоит из следующих шагов.

- Перед началом практического занятия обучающиеся самостоятельно знакомятся с теоретическими материалами и нормативными правовыми актами, изучают рекомендованную и дополнительную литературу к разделу.

- На практическом занятии преподавателем озвучивается тема и проблемные вопросы семинара. Обучающиеся делятся на малые группы. Каждой группе озвучивается задача в рамках выбранной темы сделать акцент на каком-либо одном проблемном направлении понимания нетипичных форм занятости, постараться найти аргументы, которые имеются в учебно-научной литературе, а также положения в нормативных правовых актах и конкретные примеры из судебной практики. Определяется время для групповой работы и лимит времени для выступления

- Обучающиеся, работая в группах, совместно выявляют и записывают ключевые моменты по теме, которые считают наиболее важными. При этом использование учебных и иных дополнительных материалов исключается. После этого все собранные пункты обсуждаются и ранжируются по степени значимости. Каждый участник аргументирует свое мнение, после чего выбирается одна основная проблема, а остальные получают более низкий приоритет. Также назначается представитель группы для дальнейшей презентации результатов работы.

- Каждая команда по очереди представляет выявленную проблему, после чего участники других команд задают вопросы спикеру и всей группе. Важно, чтобы выявленные проблемы в разных командах не дублировались.

- Рефлексия. Преподаватель проводит оценку коллективного результата работы.

Задание 5 (с применением интерактивных методов работы).

Проведите практическое занятие «Источники трудового права» с использованием интерактивного метода работы «Проблемный семинар». Задание состоит из следующих шагов.

- Перед началом практического занятия обучающиеся самостоятельно знакомятся с теоретическими материалами и нормативными правовыми актами, изучают рекомендованную и дополнительную литературу к разделу. При подготовке студенты могут подготовить слайд-презентации, сообщения по вопросам (рекомендации по самостоятельной подготовке слайд-презентаций преподаватель разрабатывает заранее и передает студентам группы).

- Преподаватель формирует обучающихся в малые группы. Каждой группе озвучивается тема и (или) вопрос темы (она может соответствовать вопросам для самоподготовки и обсуждения, либо быть сформулированной преподавателем самостоятельно на основе предложенных).

- Задача каждой группы – подготовить аргументированный ответ по проблемному аспекту темы, акцентируя внимание на уже имеющихся в учебно-научной литературе взглядах, выводах ученых.

- Обучающиеся, работая в группах, совместно выявляют и записывают ключевые моменты по теме, которые считают наиболее важными. При этом использование учебных и иных дополнительных материалов исключается. После этого все собранные пункты обсуждаются и ранжируются по степени значимости. Каждый участник аргументирует свое мнение, после чего выбирается одна основная проблема, а остальные получают более низкий приоритет. Также назначается представитель группы для дальнейшей презентации результатов работы.

- Каждая команда по очереди представляет выявленную проблему, после чего участники других команд задают вопросы спикеру и всей группе. Важно, чтобы выявленные проблемы в разных командах не дублировались.

- Рефлексия. Преподаватель проводит оценку коллективного результата работы.

Задачи для практического занятия

Задача 1.

К адвокату за разъяснениями о соответствии международно-правовым нормам обратились:

- 1) сторож Ромин, размер оклада которого установлен ниже МРОТ;
- 2) учительница Ванина, которой 10 процентов заработной платы выдали медом;
- 3) программист Слов, которого вызвали из отпуска на работу, а за отказ – объявили выговор;
- 4) двенадцатилетний Ивлев, занимающийся в балетной студии и заключивший трудовой договор с театром;
- 5) учителю обществознания Комарову, которому не выплатили премию, так как он написал на своей странице в социальных сетях пост с критическими замечаниями в адрес Администрации города.

Оцените законность требований и сравните их с точки зрения соответствия нормам международного и российского трудового законодательства. Ответ

обоснуйте ссылками на положения Конституции РФ, Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов России, конвенции МОТ ООН (Международная организация труда Организации Объединенных Наций), модельные законы СНГ (Содружество Независимых Государств).

Задача 2.

На встрече выпускников школы возник спор о том, а на кого из одноклассников распространяется трудовое законодательство, в частности:

- 1) Крутов трудится курьером по доставке продуктов;
- 2) Селина является главой крестьянского (фермерского) хозяйства;
- 3) Рожин является одновременно учредителем и руководителем ООО «Турист»;
- 4) Копысов преподавал физику в школе, но заключил контракт и участвует в специальной военной операции на территории Донецкой народной Республики;
- 5) Новикова работает прокурором района.

Ответ необходимо обосновать ссылками на положения нормативных правовых актов, а при необходимости и правоприменительную (судебную) практику.

Задача 3.

Руководитель организации Плотников с учетом мнения первичной профсоюзной организации подписал распоряжение, согласно которому за нарушение трудовой дисциплины и привлечение работника к дисциплинарной ответственности, могла быть уменьшена ежемесячная стимулирующая выплата и вознаграждение по итогам работы за год.

По итогам шести месяцев 2025 г. более 10 работников лишились или им была уменьшена ежемесячная стимулирующая выплата. Повар Иванов обратился с иском в суд, так как данное распоряжение противоречит ч. 3 ст. 55 Конституции РФ и ст. 192 Трудового кодекса РФ.

В возражении Плотников ссылается на постановление Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 № 32-П, где имеется правовая позиция по ч. 2 статьи 135 и ч. 1 статьи 193 Трудового кодекса РФ.

Используя учебно-научную литературу, определите понятие источники (формы) права и трудового права. Можно или нет признать акты Конституционного Суда РФ источниками трудового права? Были ли внесены в Трудовой кодекс РФ соответствующие изменения после принятия Постановления Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 № 32-П? Приведите

примеры Постановлений Конституционного Суда РФ, по итогам принятия которых были внесены изменения в трудовое законодательство РФ.

Дайте правовую оценку спора по задаче. При решении задачи в письменной форме рекомендуется подготовить не менее двух аргументов «за» и «против», которые могут отстаивать стороны спора.

Задача 4.

Инвалиду 2 группы Суркову в службе занятости выдали направление в организацию для трудоустройства на работу упаковщиком тары в счет установленной квоты. На собеседовании начальник кадрового управления Егоров сообщил Суркову, что 2 группа инвалидности будет препятствовать выполнению данной работы.

Сурков обратился за консультацией в государственную инспекцию труда, так как посчитал отказ неправомерным.

Какие правовые гарантии и ограничения установлены инвалидам и работодателям при трудоустройстве в счет установленной квоты? Правомерно или нет отказали Суркову в приеме на работу? В ответе по задаче используйте положения нормативных правовых актов России и Удмуртской Республики.

Задача 5.

Заведующая лаборатории Попкова 16 декабря была привлечена к дисциплинарной ответственности, но через шесть месяцев в феврале решением суда приказ о применении дисциплинарного взыскания был признан незаконным и отменен. В сентябре Попкова решила обратиться в суд с иском о защите чести и достоинства, а также о компенсации морального вреда, поскольку информация о применении к ней дисциплинарного взыскания была размещена на информационных стендах деканата и кафедрах, а в дальнейшем сведения об объявленном ей замечании не были опровергнуты, хотя приказ о применении дисциплинарного взыскания был признан незаконным и отменен судом.

Какими правовыми актами следует руководствоваться Попковой при защите своих прав? Установлен ли в каких-либо нормативных правовых актах срок исковой давности по данной категории дел? Помогите истице сформулировать основания иска.

Задания для самостоятельной работы

1. Какие статьи Конституции РФ направлены на регулирование трудовых правоотношений? Приведите примеры (не менее пяти), результаты оформите в виде таблицы.

Статья Конституции Российской Федерации	Содержание	Реализация в нормах трудового права

2. Проанализируйте (любую на Ваш выбор) Конвенцию Международной организации труда ООН, ратифицированную Российской Федерацией. Сравните ее положения (не менее пяти) с нормами трудового права России. Найдите смысловые отличия, когда нормы дополняют или вступают в противоречие с нормами трудового права России. Результаты занесите в таблицу.

Положения Конвенции МОТ ООН	Нормы трудового права России

3. Изучите содержание норм Трудового кодекса РФ. Найдите в нем бланкетные нормы (не менее пяти). К каким нормативным правовым актам они отсылают? Найдите примеры конкретных нормативных правовых актов. Результаты занесите в таблицу.

Статья Трудового кодекса РФ	Нормативный акт, на который ссылается ТК РФ (с указанием полного наименования, даты принятия, номера)	Вопрос, урегулированный нормативным правовым актом, на который ссылается ТК РФ

4. Проанализируйте трудовое законодательство РФ, найдите примеры общего и специального в правовом регулировании заключения, расторжения трудового договора; рабочего времени и времени отдыха (не менее пяти). Результаты занесите в таблицу.

Общее правовое регулирование	Специальное правовое регулирование
Заключение трудового договора	

Расторжение трудового договора	
Рабочее время	
Время отдыха	

5. Изучите и проанализируйте Трудовой кодекс РФ, ФЗ и иные нормативные акты, которые устанавливают дополнительные социально-трудовые гарантии участникам специальной военной операции. Найдите положения, устанавливающие дополнительные гарантии участнику специальной военной операции при поступлении на работу или в случае, если ранее состоял в трудовых отношениях, при прекращении трудовых отношений (не менее пяти). Результаты занесите в таблицу.

Положение ТК РФ, ФЗ и иных нормативных актов	Дополнительные социально-трудовые гарантии участникам специальной военной операции

Темы докладов

1. Значение Конституции Российской Федерации в обеспечении основных прав и свобод человека в трудовых и служебно-трудовых правоотношениях.
2. Некоторые проблемы соотношения государственного и договорного регулирования трудовых правоотношений: противоречия и тенденции развития.
3. Акты социального партнерства в системе источников трудового права.
4. Значение судебной практики в развитии трудового законодательства России: теория и практика.
5. Соотношение трудового законодательства и законодательства о государственной службе.
6. Цифровые технологии, искусственный интеллект в системе источников трудового права: проблемы и пути решений.

Рекомендуемая дополнительная литература к теме

1. Антонова, Н. В Судебная практика и развитие законодательства о труде и социальном обеспечении: научно-практическое пособие / Н.В. Антонова, С.В. Каменская, Т.Ю. Коршунова [и др.]. – Москва: КОНТРАКТ, 2024. – 248 с.
2. Багаутдинов, Ф.Н. Актуальные проблемы защиты трудовых прав граждан, работавших без оформления трудового договора / Ф.Н. Багаутдинов, А.А. Михайлов // Вестник гражданского процесса. – 2019. – № 3. – С. 253–262.
3. Ведешкина, Т.П. Нетипичные источники российского трудового права: понятие, виды / Т.П. Ведешкина // Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу». – 2022. – № 1. – С. 47–55.
4. Гусева, Т.С. К вопросу о смене парадигмы права социального обеспечения России / Т.С. Гусева, А.Л. Благодар // Журнал российского права. – 2024. – № 6. – С. 53–68.
5. Головина, С.Ю. Модели правового регулирования новых форм трудовой занятости / С.Ю. Головина, А.В. Серова // Журнал российского права. – 2022. – № 8. – С. 62–76.
6. Киселева, Е.В. К вопросу о признании судами трудовых отношений с гражданами, оформленными как самозанятые / Е.В. Киселева // Арбитражный и гражданский процесс. – 2024. – № 2. – С. 23–27.
7. Куренной, А.М. Общая часть Трудового кодекса РФ: декларация или руководство к действию? / А.М. Куренной // Трудовое право в России и за рубежом. – 2022. – № 4. – С. 7–11.
8. Лушников, А.М. Современное российское трудовое право: глобальные вызовы в контексте риска и неопределенности / А.М. Лушников, М.В. Лушникова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2023. – № 1. – С. 2–5.
9. Лазарев, Л.В. Правовые позиции Конституционного Суда России. 2-е изд., доп. / Л.В. Лазарев. – Москва: Формула права. – 2008. – 688 с.
10. Маврин, С.П. Правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации: природа и место в национальной правовой системе / С. П. Маврин // Журнал конституционного правосудия. – 2010. – № 6. – С. 23–33.
11. Хохлов, Е.Б. К проблеме источников современного российского права / Е.Б. Хохлов // Российский Ежегодник трудового права. – 2012. – № 7. – С. 128–155.

Нормативные правовые акты и акты судебной практики к теме

1. Конституция Российской Федерации: принята 12.12.1993 г. (с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс».

URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

2. Декларация Международной организации труда «О целях и задачах Международной организации труда», принята 10.05.1944 на 26-ой сессии Генеральной конференции МОТ) : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

3. Всеобщая декларация прав человека, принята 10.12.1948г. Генеральной Ассамблеей ООН : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

4. Конвенция № 151 Международной организации труда «О защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе», заключена в Женеве 27.06.1978 : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

5. Договор о Евразийском экономическом союзе, подписан 29.05.2014 : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

7. Кодекс об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

8. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации от 08.01.1997 № 1-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

9. Уголовный кодекс РФ от 13.06.1996 г. № 63-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

10. Гражданский кодекс (часть 2) от 26.01.1996 № 14-ФЗ [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

11. Гражданский кодекс РФ (часть 1) от 30.11.1994 г. № 54-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

12. О занятости населения в Российской Федерации : Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

13. О полиции : Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

14. О государственной гражданской службе Российской Федерации : Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

15. О системе государственной службы Российской Федерации : Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

16. Об альтернативной гражданской службе : Федеральный закон от 25.07.2002 № 113-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

17. О несостоятельности (банкротстве) : Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

18. О воинской обязанности и военной службе : Федеральный закон от 28.03.1998 № 53-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

19. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности : Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

20. Об акционерных обществах : Федеральный закон «» от 26.12.1995 г. № 208-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

21. Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации : Указ Президента РФ от 21.09.2022 № 647 : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

22. О порядке установления факта участия граждан Российской Федерации в специальной военной операции на территориях Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области : постановление Правительства РФ от 09.10.2024 № 1354 : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

23. По делу о проверке конституционности частей первой - четвертой статьи 74 и пункта 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина М.Х. Абдуллоева : постановление Конституционного Суда РФ от 27.04.2024 № 22-П : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

24. По делу о проверке конституционности части второй статьи 135 и части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.В. Царегородской : постановление Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 № 32-П : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

25. По делу о проверке конституционности части пятой статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Л.А. Мининой : постановление Конституционного Суда РФ от 06.10.2021 № 43-П : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

26. О некоторых вопросах, связанных с применением главы III.1 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» : постановление Пленума ВАС РФ от 23.12.2010 № 63 : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

27. О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микро-предприятиям : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

28. О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

29. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17.03.2004 г. : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

РАЗДЕЛ 4 СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Методические рекомендации по изучению темы

В процессе изучения данной темы необходимо рассмотреть понятие субъектов трудового права, их правовой статус, а также классификацию. Субъектами трудового права являются участники общественных отношений, регулируемых нормами трудового законодательства, обладающие трудовыми правами, обязанностями и возможностью их реализовать. Из анализа предмета трудового права следует, что в предмет входят трудовые отношения между работодателем и работником, а также иные тесно связанные с ними отношения. Исходя из специфики предмета необходимо обратить внимание на особый состав субъектов. Следовательно субъектами трудового права являются: граждане РФ и иностранные граждане, работники, работодатели (организации различных форм собственности и организационно-правовых форм, индивидуальные предприниматели и физические лица), представители работников (профессиональные союзы, иные уполномоченные работниками выборные органы), объединения работодателей, органы службы занятости, органы надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, органы по рассмотрению трудовых споров и другие субъекты. Из всех указанных субъектов необходимо выделить субъектов трудового отношения – работника и работодателя, поскольку они являются определяющими, а все остальные субъекты находятся в отношениях, предшествующих, сопутствующих или вытекающих из трудовых.

Говоря о классификации субъектов трудового права, стоит обратить внимание на то, участниками каких конкретно правовых отношений, входящих в предмет правового регулирования трудового права, они выступают. В пределах предмета трудового права реализуется также и правовой статус субъектов, то есть их правовое положение как участников общественных отношений. Элементами правового статуса субъектов трудового права являются трудовая правоспособность, трудовая дееспособность и трудовая деликтоспособность. Необходимо уяснить, что в трудовом праве в отличие от гражданского права все эти три элемента возникают одновременно, неразделимы и выступают в качестве единой трудовой правосубъектности, к которой относится способность иметь трудовые права и обязанности, самостоятельно их осуществлять, а также нести юридическую ответственность за трудовые правонарушения в соответствии с трудовым законодательством. Содержание правового статуса субъекта трудового права включает в себя также

совокупность прав и обязанностей, которые возникают у участников правоотношений при вступлении в отношения, входящие в предмет трудового права. В числе элементов правового статуса субъектов трудового права необходимо также выделить гарантии, предусмотренные трудовым законодательством при реализации трудовых прав и исполнения обязанностей.

Следует обратить внимание, что вопрос о правосубъектности работника и работодателя как участников трудовых отношений является основным в рамках изучения данной темы. По общему правилу трудовая правосубъектность граждан, как участников правоотношений в сфере труда, возникает с 16 лет. С момента возникновения трудового правоотношения возникает правовой статус работника. Он наделяется комплексом прав и обязанностей по отношению к работодателю, с которым заключен трудовой договор. Конкретизация правового статуса работника происходит в зависимости от вида трудового договора. Основные права и обязанности, относящиеся ко всем работникам, закреплены в статье 21 ТК РФ. Специальный правовой статус каждого работника в свою очередь зависит от занимаемой им должности, специальности, профессии в соответствии с нормативно-правовыми актами о труде.

Правосубъектность работодателя также зависит от того, к какому виду он относится. В соответствии с действующим законодательством условно можно выделить три вида работодателей: 1) юридические лица различных форм собственности и организационно-правовых форм; 2) физические лица, зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей; 3) физические лица, вступающие в трудовые отношения без цели извлечения прибыли. Также к работодателям могут относиться иные субъекты, обладающие правом заключения трудовых договоров в соответствии с трудовым законодательством. Основные права и обязанности, относящиеся ко всем работодателям, закреплены в статье 22 ТК РФ.

Трудовое законодательство выделяет иных субъектов трудового права как участников производных от трудовых правоотношений, каждый из которых обладает правовым статусом в зависимости от целевой направленности их деятельности. В числе таких субъектов могут выступать объединения работодателей и объединения работников как социальные партнеры в рамках социально-партнерских соглашений, первичные профсоюзные организации или уполномоченные работниками иные выборные представительные органы при реализации правоотношений, связанных с представительством работников (заключение коллективных договоров, ведение коллективных переговоров и т.д.); органы службы занятости при решении вопросов по квотированию рабочих мест; комиссии по трудовым спорам и суды, выступающие в качестве

органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, а также примирительные комиссии и трудовой арбитраж, осуществляющие разрешение коллективных трудовых споров; органы государственного контроля и надзора в сфере труда (Государственная инспекция труда, прокуратора и т.д.), а также иные субъекты – участники общественных отношений, производных от трудовых.

Вопросы для самоподготовки и обсуждения

1. Субъекты трудового права: понятие, классификация.

2. Работник и гражданин, ищущий работу, как субъекты трудового права.

Понятие трудовой правосубъектности работника.

3. Иностранцы граждане и лица без гражданства как субъекты трудового права.

4. Работодатель: трудовая правосубъектность, классификация работодателей, представительство интересов работодателя администрацией.

5. Коллективы работников (их представители) как субъекты трудового права. Профессиональный союз: общая характеристика правомочий, структура. Первичная профсоюзная организация.

6. Государственные органы контроля (надзора) и ведомственного контроля в сфере действия трудового права.

Задания для практического занятия

Задание 1.

Опираясь на соответствующие нормативные правовые акты, укажите, кто может выступать в качестве субъектов трудового права - работодателей и в чем состоит особенность их правового положения. При ответе сослаться на соответствующие нормы права:

- 1) филиал ПАО Сбербанк, расположенный в городе Ижевске;
- 2) садовое некоммерческое товарищество «Пламя»;
- 3) общество с ограниченной ответственностью «Круиз»;
- 4) индивидуальный предприниматель Вахлин А.С.;
- 5) обособленное структурное подразделение кирпичного завода «Альтаир»;
- 6) инвалид Сидоров, нуждающийся в постоянном постороннем уходе;
- 7) профсоюзный комитет учащихся университета.

Задание 2.

В представленных ниже случаях соискателям было отказано в приеме на работу. Укажите, в каких случаях имеет место дискриминация в сфере труда, а в каких ограничение трудовой правосубъектности:

1) Строгиной отказали в приеме на работу бухгалтером в строительную компанию, так как у нее трое малолетних детей, в связи с чем ей придется часто брать больничные по уходу за ребенком;

2) несовершеннолетнему Коневу 15-ти лет отказали в заключении трудового договора в связи с отсутствием письменного согласия его родителей на его трудоустройство;

3) пенсионеру Ельцову отказали в приеме на работу дежурным по зданию в связи с достижением пенсионного возраста, так как работа предполагает много ходить по зданию, что для пенсионера будет трудно;

4) Ибрагимову, имеющему судимость, отказали в приеме на работу санитаром в городскую больницу.

Задание 3.

Назовите государственные органы, выступающие в качестве субъектов трудового права. Дайте характеристику правового статуса этих государственных органов. В каких случаях государственные органы могут являться работодателями? В чем отличие служебных правоотношений по служебному контракту от трудовых отношений по трудовому договору? Дайте сравнительную характеристику служебных правоотношений и трудовых правоотношений.

Задание 4 (с применением интерактивных методов работы).

Рассмотрите вопрос «Профессиональные союзы и иные представительные органы работников» с использованием интерактивного метода работы «Сеть понятий». Задание предусматривает создание из предложенных терминов, понятий и их определений связанной сети. Задание включает в себя следующие последовательные этапы.

- До начала практического занятия обучающиеся посредством самостоятельной работы, используя рекомендуемую и дополнительную литературу, изучают теоретический материал, нормативные правовые акты и акты судебной практики, в которых идёт речь об органах, представляющих работников в трудовом праве.

- На практическом занятии преподавателем озвучивается тема коллективной работы «Профессиональные союзы и иные представительные органы работников». Обучающиеся делятся на две группы. Каждой группе преподаватель выдает заранее подготовленные карточки. Одной группе обучающихся

необходимо выбрать карточки, характеризующие профсоюзы как субъектов трудового права, другой группе необходимо выбрать карточки, характеризующие иные представительные органы работников как субъектов трудового права.

- На основании выбранных карточек на отдельном листе бумаги необходимо выстроить сеть понятий, где все понятия должны быть взаимосвязаны. Обучающимся следует связать выбранные понятия линиями и подписать установленные взаимосвязи.

- Презентация результатов работы. Каждая группа демонстрирует свою сеть понятий и рассказывает о ней.

- Рефлексия. Оценка групповой работы преподавателем

Задание 5 (с применением интерактивных методов работы).

Обсудите дискуссионную тему «Трудовая правосубъектность участников общественных отношений» с использованием интерактивного метода работы «Вопрос-ответ». Задание состоит из следующих этапов.

- При подготовке к выполнению задания обучающиеся путем самостоятельной работы осуществляют сбор и анализ информации по указанной теме, используя рекомендованную основную и дополнительную литературу, нормативные правовые акты и акты судебной практики.

- Для выполнения задания обучающиеся делятся на несколько малых групп (3-4) и получают от преподавателя информацию для подготовки. Каждая группа по выбору занимается одним аспектом темы «Трудовая правосубъектность участников общественных правоотношений». Например, «Трудовая правосубъектность обособленного структурного подразделения организации», «Трудовая правосубъектность индивидуального предпринимателя», «Трудовая правосубъектность Бюджетного учреждения здравоохранения», «Трудовая правосубъектность Федеральной налоговой службы», «Трудовая правосубъектность Судебного департамента».

- Посредством работы в малых группах обучающиеся анализируют информацию и готовят развернутые ответы.

- Обсуждение вопроса 1: Обучающиеся одной малой группы, анализировавшие вопрос 1, отвечают на вопросы, которые задают обучающиеся других групп по данному вопросу. Преподаватель подводит итог обсуждения вопроса 1.

- Смена ролей и обсуждение вопроса 2: Обучающиеся меняются ролями: обучающиеся другой малой группы, анализировавшие вопрос 2, отвечают на

вопросы, задаваемые обучающимися других малых групп. Преподаватель подводит итог обсуждения вопроса 2.

- Смена ролей и обсуждение вопроса 3: если малых групп больше двух, то повторяются предыдущие шаги для всех групп.

- Рефлексия. Оценка групповой работы преподавателем. При оценке учитывается активность и компетентность участников обсуждения.

Задание 6 (с применением интерактивных методов работы).

Рассмотрите тему «Классификация субъектов трудового права» с использованием интерактивного метода «Учебный плакат», предусматривающего визуализацию материала в виде рисунков, фотографий, текста, таблиц и т.п., изложенного в единой комбинации по теме в форме плаката. Задание включает в себя следующие этапы.

- До начала практического занятия обучающиеся формируются в малые группы и выбирают вопрос в соответствии с указанной темой. Например, «Юридические лица – работодатели», «Работодатели – физические лица», «Представительные органы работников как субъекты трудового права», «Работник как субъект трудового права», «Государственные органы как субъекты трудового права», «Участники социально-трудовых отношений как субъекты трудового права».

- На практическое занятие обучающиеся приходят подготовленные по выбранной теме плаката и приносят с собой визуальный материал: (картинки, тексты, диаграммы, структурные схемы, графики, фотографии и пр.) для демонстрации темы плаката.

- В процессе практического занятия каждая группа на пустом плакате в течение установленного времени размещает визуальный материал, отражающий тему.

- Презентация учебных плакатов. По окончании установленного времени каждая группа демонстрирует свой плакат поочередно. Все другие обучающиеся задают участникам группы вопросы по теме.

- По одному представителю из каждой группы выступают в качестве судей и совместно с преподавателем оценивают результаты работы каждой группы и выбирают победителя.

- Рефлексия. Подведение и оценка итогов работы преподавателем.

Задачи для практического занятия

Задача 1.

Зорин в возрасте 17 лет поступил на работу грузчиком в ночной бар «Искра». Трудовой договор с ним оформлен не был. Директор объяснил ему, что трудовой договор с ним будет оформлен через три месяца, когда Зорину исполнится 18 лет. Но через два месяца Зорин был уволен, так как директор решил, что он не справляется со своими трудовыми обязанностями. Зорин обратился за разъяснением данной ситуации в Государственную инспекцию труда (ГИТ) и прокуратуру.

Назовите субъектов трудового права по данной задаче. Какие нарушения трудового законодательства допущены при трудоустройстве Зорина? Какова роль комиссии по делам несовершеннолетних в данном споре? Может ли ГИТ или прокуратура восстановить Зорина на работе?

Задача 2.

Гражданин Республики Беларусь Сергиенко, проживающий в городе Ижевске, обратился с заявлением об участии в конкурсе на замещение вакантной должности доцента кафедры трудового права Удмуртского госуниверситета.

Врач-стоматолог Гусман, имеющий двойное гражданство (России и Нидерландов), получивший медицинское образование в Германии, обратился с просьбой о приеме на работу в качестве врача в частной стоматологической клинике города Ижевска.

Гражданин Республики Узбекистан Ишмуратов, временно прибывший в Россию, обратился в строительную компанию «Зов» с целью трудоустройства в качестве каменщика.

Гражданин Республики Казахстан Ахметов, имеющий высшее экономическое образование, полученное в Казахстане, обратился с заявлением об участии в конкурсе на замещение должности специалиста Федеральной налоговой службы.

Назовите субъектов трудового права по каждому из указанных случаев. Возможно ли трудоустройство каждого из указанных граждан по месту их обращения? Назовите особенности трудовой правосубъектности иностранных граждан? Подготовьте развернутые ответы по каждому из указанных случаев со ссылками на нормативно-правовые акты.

Задача 3.

Злобин, являясь индивидуальным предпринимателем (ИП), заключил трудовые договоры от своего имени с двумя штукатурами-малярами для выполнения работы на нескольких строительных объектах. Проработав два месяца и не получив за это время заработную плату в полном объеме, штукатуры обратились в суд с требованием к ИП Злобину оплатить им задолженность по заработной плате с учетом процентов за задержку. В ходе рассмотрения трудового спора выяснилось, что Злобин месяц назад прекратил предпринимательскую деятельность и в связи с этим утверждал, что не является работодателем для данных работников.

Может ли Злобин являться работодателем для данных работников? Имеется ли право у штукатуров маляров требовать выплаты заработной платы в полном объеме? Кто должен выплатить им заработную плату? Обоснуйте решение суда по данному делу со ссылками на нормативно-правовые акты и судебную практику.

Задача 4.

Воспитанник детского дома Грачев в возрасте пятнадцати лет выиграл в лотерею 300 тысяч рублей. На выигранные деньги он нанял на работу личного телохранителя и личного водителя, заключив с ними трудовые договоры от своего имени. Директор детского дома, являющийся попечителем несовершеннолетнего Грачева, обратился с заявлением в суд и требовал признать недействительными указанные трудовые договоры. Директор считал, что нравственное развитие несовершеннолетнего подростка в этом случае может получить отрицательное влияние. Также директор полагал, что выигранную в лотерею сумму Грачев должен передать в управление детскому дому как попечителю несовершеннолетнего воспитанника.

Является ли Грачев работодателем по условиям данной задачи? Прав ли директор детского дома? Укажите правовые условия при найме работников для личных целей. Назовите субъектов трудового права по условиям данной задачи. Какое решение вынесет суд?

Задача 5.

Спирин обратился в ООО «Дельфин» с просьбой заключить с ним трудовой договор в качестве дежурного торгового зала. По результатам медицинского осмотра у Спирина был определен диагноз плоскостопие, в результате чего ему было отказано в приеме на работу. В отделе кадров Спирина пояснили, что по состоянию здоровья он является ограниченно трудоспособным, а это служит препятствием для заключения с ним трудового

договора. Спирин был не согласен с решением работодателя и обратился за разъяснением в правовую инспекцию труда.

Правомерен ли отказ Спирину в заключении трудового договора? Поясните, как влияет состояние здоровья на реализацию права на заключение трудового договора? Обоснуйте правомерность действий работодателя. Назовите субъектов трудового права по условиям данной задачи. Подготовьте письменный ответ правового инспектора труда.

Задача 6.

На общем профсоюзном собрании АО «Бетонзавод» Прохоров был избран председателем профкома завода, с освобождением от основной работы, на срок пять лет. По итогам двухлетней работы в должности председателя профкома Прохоров по решению профсоюзного собрания завода досрочно был освобожден от занимаемой должности ввиду неудовлетворительных результатов его деятельности. На его должность избрали нового председателя профсоюзного комитета Громова. Но Прохоров не согласился с оценкой его деятельности и последующим освобождением от должности и обратился в суд с заявлением о восстановлении его в прежней должности председателя профкома. Громов, являясь представителем профсоюзной организации АО «Бетонзавод» в судебном заседании пояснил, что профсоюзный комитет АО «Бетонзавод» не зарегистрирован в качестве юридического лица, в связи с чем не может быть ответчиком по данному спорному правоотношению.

Назовите субъектов трудового права по условиям данной задачи. Назовите субъектов трудового правоотношения по условиям данной задачи. Каковы правовые последствия отсутствия регистрации профсоюза в качестве юридического лица? Возможно ли заключение трудового договора с профсоюзной организацией, не имеющей статуса юридического лица? В каком случае, по вашему мнению, требования Прохорова правомерны, а в каком нет? Какое решение вынесет суд?

Задания для самостоятельной работы

1. Используя нормы трудового законодательства и учебную литературу, укажите, кто может выступать представителем работника (работников). Укажите, какие полномочия для него определены нормами трудового законодательства. Результаты оформите в виде следующей таблицы:

№№ п/п	Представитель работника (работников)	Полномочия представителя работников со ссылками на нормы права

2. Проведите сравнительный анализ работодателей – физических лиц и работодателей – юридических лиц по указанным в таблице критериям сравнения. В каждом случае укажите соответствующую норму права.

Критерии сравнения	Работодатель – физическое лицо	Работодатель – юридическое лицо
Заключение коллективного договора		
Право принятия локальных нормативных актов		
Оформление приема на работу		
Изменение трудовых договоров		
Прекращение трудовых договоров		
Профессиональное обучение работников		
Создание производственных советов		
Привлечение работников к дисциплинарной ответственности		

Иные критерии		
---------------	--	--

3. Из представленной таблицы выберите утверждение, которое соответствует каждому из представленных субъектов трудового права. Обозначьте варианты ответов путем указания на соответствующий порядковый номер (например, 1 – 4, 2 – 1 и т.д.)

№ п/п	Субъекты трудового права	№ п/п	Утверждения
1	Работник в возрасте 17 лет	1	Направляется на работу в соответствии с установленной квотой
2	Педагогический работник	2	Может быть принят на работу в ночной клуб
3	Работник - инвалид	3	Принимается на работу при наличии разрешения
4	Работник – пенсионер по возрасту	4	Не может быть принят на работу в ночной клуб
5	Иностраный работник	5	Принимается на работу с использованием электронного документооборота
6	Дистанционный работник	6	Принимается на работу при отсутствии судимости

4. Изучив правовое положение профсоюзов как субъектов трудового права, укажите права профсоюзов:

- 1) в сфере установления условий труда работников;
- 2) в сфере контроля за соблюдением работодателем законодательства о труде.

При ответе необходима ссылка на нормы трудового права.

5. Изучив правовое положение Государственной инспекции труда (ГИТ), укажите права ГИТ:

- 1) в сфере охраны труда;
- 2) профилактики нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Темы докладов

1. Стороны социально-трудовых отношений как субъекты трудового права
2. Роль трудового арбитража, как субъекта трудового права в разрешении коллективных трудовых споров
3. Особенности трудовой правосубъектности работодателей – физических лиц
4. Трудовая правосубъектность иностранных граждан и лиц без гражданства
5. Правовой статус представительного органа работников

Рекомендуемая дополнительная литература к теме

1. Бегичев, Б.К. Трудовая правосубъектность советских граждан / Б.К. Бегичев. – Москва: Юридическая литература, 1972. – 243 с.
2. Данилов, Е.О. О правовом статусе медицинских работников вообще и врачей в частности / Е.О. Данилов // Медицинское право. – 2023. – № 2. – С. 7–11.
3. Драчук, М.А. Субъекты трудового права: монография / М.А. Драчук. – Омск: Изд-во Омского гос. ун-та им. Ф.М.Достоевского, 2009. – 335 с.
4. Зайцева, О.Б. Руководитель организации как субъект трудового права: монография / О.Б. Зайцева. – Москва: Проспект, 2014. – 281 с.
5. Колобова, С.В., Сергеенко Ю.С. Граждане старшего поколения как субъекты трудового права / С.В. Колобова, Ю.С. Сергеенко // Современное право. – 2019. – № 6. – С. 78–82.
6. Корсаненкова, Ю.Б. Пенсионеры как межотраслевые субъекты трудового права и права социального обеспечения / Ю.Б. Корсаненкова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2020. – № 1. – С. 43–46.
7. Лаптев, В.А., Чуча, С.Ю. Руководитель организации и орган юридического лица: единство сущности и противоречия / В.А. Лаптев, С.Ю. Чуча // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2023. – № 2. – С. 285–311.
8. Парамонова, С.В. Место обособленного структурного подразделения организации в структуре трудового правоотношения / С.В. Парамонова // Российский юридический журнал. – 2024. – № 3. – С. 124–143.

9. Скачкова, Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: Монография / Г.С. Скачкова // Москва: МГИУ. – 2003. – 294 с.

Нормативные правовые акты и акты судебной практики к теме

1. Конституция Российской Федерации: принята 12.12.1993 г. (с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

2. Всеобщая декларация прав человека, принята 10.12.1948г. Генеральной Ассамблеей ООН : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

3. Соглашение от 15.04.1994 «О сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов» : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

4. Договор между РФ и Республикой Беларусь от 8.12.1999 «О создании Союзного государства» : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

5. Решение Высшего Совета Сообщества Беларуси и России от 22.06.1996 № 4 «О равных правах граждан на трудоустройство, оплату труда и предоставление других социально-трудовых гарантий» : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

7. Гражданский кодекс РФ (часть 1) от 30.11.1994 г. № 54-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

8. О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации : Федеральный закон от 18.07.2006 года № 109-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

9. О государственной гражданской службе Российской Федерации : Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

10. О правовом положении иностранных граждан РФ : Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

11. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности : Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

12. О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям : постановление Пленума Верховного Суда РФ № 15 от 29.05.2018. : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

13. О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров : постановление Пленума Верховного Суда РФ № 52 от 24.11.2015 : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

14. О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации : постановление Пленума Верховного Суда РФ № 21 от 02.06.2015 : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

15. О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних : постановление Пленума Верховного Суда РФ № 1 от 28.01.2014. : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

16. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17.03.2004 г. : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

РАЗДЕЛ 5 ПРАВООТНОШЕНИЯ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Методические рекомендации по изучению темы

Согласно статье 1 Трудового кодекса РФ предмет трудового права включает в себя два вида общественных отношений: трудовые отношения и иные общественные отношения, непосредственно связанные с трудовыми. Приступая к изучению данной темы следует уяснить понятие «трудовое правоотношение» и выявить особенности, отграничивающие его от иных смежных правовых отношений. Впервые в теории трудового права трудовое правоотношение выделил Н.Г.Александров. В своей монографии «Трудовое правоотношение» он впервые подчеркнул самостоятельность данного вида правовых отношений и выделил присущие трудовому правоотношению характерные признаки, которые интерпретируются в настоящее время с учетом действующего трудового законодательства (Александров, Н.Г. Трудовое правоотношение: монография. / Н.Г. Александров. – Москва: Проспект, 2009. – 338 с.). Необходимо разобраться в вопросе о том, в каком случае понятия «трудовое отношение» и «трудовое правоотношение» будут выступать в качестве синонимов.

Следует обратить внимание на характеристику трудового правоотношения, рассматривая его как сложное двустороннее отношение между двумя субъектами: работником и работодателем. При этом данное отношение носит личный характер, является возмездным (имущественным), длящимся, предусматривающим подчинение одного субъекта другому. В процессе изучения данной темы необходимо раскрыть все указанные характерные черты трудового отношения. Качественная характеристика трудового правоотношения раскрывается посредством анализа его содержания. Необходимо обратить внимание на содержание трудового правоотношения, включающее в себя совокупность определенных прав и корреспондирующих им обязанностей. Так, в числе таких прав и обязанностей в части первой статьи 21 ТК РФ предусмотрено право работника на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором, а в части второй статьи 22 ТК РФ предусмотрена корреспондирующая обязанность работодателя предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Необходимо найти и внимательно проанализировать нормы права, закрепляющие основные трудовые права субъектов трудового правоотношения: работника и работодателя.

Также необходимо рассмотреть вопрос об основаниях возникновения, изменения и прекращения трудового отношения. Трудовое законодательство

в числе основных принципов трудового права рассматривает принцип свободы труда. В трудовом правоотношении принцип свободы труда проявляется в реализации договорной конструкции, то есть в заключении трудового договора, порождающего трудовое правоотношение. Следует принять во внимание многообразие форм труда и характера связанных с ним общественных отношений. В связи с этим нужно изучить возникновение трудового правоотношения на основании сложного юридического состава, когда трудовой договор заключается на основании данных конкурсного отбора, избрания на должность, выделенной квоты, судебного решения, назначения или утверждения в должности, признания трудовых отношений, возникших в результате гражданско-правового договора. Также необходимо помнить, что в числе оснований возникновения трудового отношения законодатель рассматривает фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя (его представителя) как правообразующий юридический факт.

Обратите внимание на то, что изменение трудового правоотношения конструктивно опирается на принцип стабильности трудовых отношений, что означает прежде всего недопустимость произвольного изменения содержания трудового договора. Изменение условий трудового договора осуществляется преимущественно на основе двустороннего их согласования. Также недопустимо необоснованное прекращение трудовых отношений. Основания прекращения трудовых правоотношений носят преимущественно согласительный характер. Например, пункт 1 части первой статьи 77 ТК РФ предусматривает в качестве такого основания соглашение сторон трудового договора, а некоторые иные основания прекращения трудовых отношений могут быть реализованы с согласия или по просьбе работника (п.5 части первой статьи 77 ТК РФ). Но прекращение трудовых правоотношений возможно также и в результате одностороннего волеизъявления одного из субъектов, например, в соответствии со статьями 80 и 81 ТК РФ, а также в результате возникших обстоятельств, не зависящих от воли сторон согласно статье 83 ТК РФ.

При изучении данной темы следует внимательно рассмотреть характеристику иных правоотношений в трудовом праве. При этом необходимо разобраться в особенностях правовых отношений, производных от трудовых, проанализировать их субъектный состав и основное содержание. В числе таких отношений следует уделить внимание отношениям по социальному партнерству (коллективно-договорным отношениям), в которых участвуют специальные субъекты, имеющие специальную правосубъектность: работники, их представителя, профессиональные союзы, представители работодателей, объединения работодателей. Также необходимо проанализировать отношения,

носящие охранительный характер, например, отношения по материальной и дисциплинарной ответственности. Нельзя обойти вниманием и группы правоотношений, предшествующих трудовым. Например, отношения по трудоустройству у данного работодателя, в том числе связанные с квотированием рабочих мест. Также необходимо проанализировать отношения по надзору и контролю в сфере труда, связанные с участием государственных и специализированных органов.

По мнению Е.Р. Брюхиной и К.В. Патырбаевой, «Важнейшей современной тенденцией трудовых отношений является усиление гибкости и возникновение нетипичных форм занятости» (Брюхина, Е.Р. К вопросу о соотношении заемного труда и труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим или юридическим лицам / Е.Р. Брюхина, К.В. Патырбаева // Пробелы в российском законодательстве. Российский юридический журнал. – 2016. – № 7. – С. 107–111). Соответственно, отдельное внимание при подготовке к практическому занятию следует уделить вопросу о нетипичных формах занятости, характерных для современного этапа развития трудового законодательства. В частности, с 01 января 2016 г. вступил в силу Федеральный закон от 05.05.2014 № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», которым был введен запрет на применение заемного труда и введена новая процедура – осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала). Указанным законом закреплены особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), на которые следует обратить внимание.

Вопросы для самоподготовки и обсуждения

1. Система правовых отношений в сфере труда.
2. Понятие и основные признаки трудового отношения.
3. Трудовые отношения и иные отношения, связанные с трудом: особенности отграничения.
4. Общая характеристика субъектов трудового отношения.
5. Общая характеристика содержания трудового правоотношения.
6. Основания возникновения, изменения и прекращения трудового отношения.
7. Иные правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми.
8. Понятие юридических фактов в трудовом праве и их классификация.

9. Характеристика общественных отношений по договору о предоставлении труда работников (персонала).

Задания для практического занятия

Задание 1.

Укажите, к какому виду правовых отношений относятся перечисленные случаи. Ответ обоснуйте ссылками на нормы права:

1) токарь завода в процессе выполнения работы получил травму и обратился к директору завода с просьбой о компенсации вреда, причиненного здоровью;

2) работники трикотажной фабрики на общем собрании трудового коллектива выдвинули ряд требований в связи с низким уровнем заработной платы;

3) технолог кондитерской фабрики обратился в Службу занятости с просьбой найти ему работу с более удобным режимом работы и более высоким заработком и был поставлен на учет;

4) инженер предприятия был уволен за прогул и обратился в суд с требованием о восстановлении на работе;

5) студенты юридического института проходят практику в профильной организации.

Задание 2.

Назовите, что является основанием возникновения трудовых отношений у следующих работников. Ответ обоснуйте ссылками на нормы права:

1) воспитателя детского сада;

2) судьи районного суда;

3) доцента кафедры трудового права УдГУ;

4) генерального директора ПАО;

5) гражданина Таджикистана;

6) инвалида, поступающего на работу в счет установленной квоты.

Задание 3.

Внимательно изучите Рекомендацию № 198 Международной организации труда (МОТ) «О трудовом правоотношении». Ссылаясь на положения этого международного акта сформулируйте основные выводы, вытекающие из него. Укажите, ссылаясь на данную Рекомендацию, какие признаки характерны для трудового правоотношения.

Задание 4 (с применением интерактивных форм работы).

Занятие проводится в целом по теме «Правоотношения в трудовом праве» с использованием интерактивного метода работы «Деловая игра». Задание включает в себя следующие этапы.

- Подготовка задачи: практическое занятие проводится по принципу известной телевизионной игры «Что? Где? Когда?». На основе вопросов для самоподготовки и обсуждения преподаватель готовит банк вопросов.

- Перед началом практического занятия обучающиеся самостоятельно знакомятся с теоретическими материалами и нормативными правовыми актами, изучают рекомендованную и дополнительную литературу к разделу.

- Среди обучающихся выбирается таймер и 2 контролера. Обучающиеся делятся на 3-4 малые группы-команды. В каждой команде назначается капитан. Каждой команде по ее выбору из банка вопросов поочередно предлагаются вопросы, которые обсуждаются в течение одной минуты в группе. Задача данного этапа – сформулировать групповую позицию по вопросу. Функции контролера: обеспечить обсуждение в группе без использования вспомогательного материала, без подсказок других участников игры. Таймер осуществляет контроль отведенного времени.

- По прошествии отведенного времени капитан команды назначает отвечающего либо отвечает самостоятельно на поставленный вопрос. За каждый правильный ответ команда получает один балл. После каждого ответа заслушиваются точки зрения, суждения всех участников игры.

- Рефлексия. Преподаватель дает оценочное суждение о работе команд и об эффективности предложенных ответов. Подведение итогов деловой игры в целом.

Задание 5 (с применением интерактивных методов работы).

Занятие проводится с применением интерактивного метода работы «Тематический семинар» по теме «Виды правовых отношений в сфере труда, непосредственно связанных с трудовыми» и состоит из следующих этапов.

- Перед началом практического занятия обучающиеся самостоятельно знакомятся с теоретическими материалами и нормативными правовыми актами, изучают рекомендованную и дополнительную литературу к разделу.

- Преподаватель озвучивает тему «Виды правовых отношений в сфере труда, непосредственно связанных с трудовыми». Обучающиеся делятся на три группы. Каждая группа выбирает один из поставленных вопросов темы: 1) «Отношения, предшествующие трудовым», 2) «Отношения, сопутствующие трудовым», 3) «Отношения, вытекающие из трудовых». Предлагается подгото-

вить развернутый ответ по выбранному вопросу, опираясь на специальную литературу, нормативную базу и правоприменительную практику. Определяется время для групповой работы и лимит времени для выступления.

- Обучающиеся работают в командах, совместно обсуждают тему, выделяют ключевые моменты, анализируют собранные данные и готовят материал для представления. В каждой группе выбирается представитель для выступления.

- Каждая группа представляет результаты своей работы по соответствующему вопросу темы. Участники других команд имеют возможность задавать вопросы группе и её представителю. После этого выступает следующая команда с результатами своей работы.

- Проводится рефлексия, преподаватель оценивает коллективное выполнение задания.

Задание 6 (с применением интерактивных методов работы).

Рассмотрите вопрос «Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения» с использованием интерактивного метода работы «Сеть понятий». Задание предусматривает создание из предложенных терминов, понятий и их определений связанной сети. Задание включает в себя следующие последовательные этапы:

- Перед началом практического занятия обучающиеся самостоятельно знакомятся с теоретическими материалами и нормативными правовыми актами, изучают рекомендованную и дополнительную литературу к разделу.

- На практическом занятии преподавателем озвучивается тема коллективной работы «Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения». Обучающиеся делятся на три группы. Каждой группе преподаватель выдает заранее подготовленные карточки. Одной группе обучающихся необходимо выбрать карточки, характеризующие основания возникновения трудового правоотношения, другой группе необходимо выбрать карточки, характеризующие основания изменения трудового правоотношения, третьей группе – основания прекращения трудового правоотношения.

- На основании выбранных карточек на отдельном листе бумаги необходимо выстроить сеть понятий, где все понятия должны быть взаимосвязаны. Обучающимся следует связать выбранные понятия линиями и подписать установленные взаимосвязи.

- Презентация результатов работы. Каждая группа демонстрирует свою сеть понятий и рассказывает о ней.

- Проводится рефлексия, преподаватель оценивает коллективное выполнение задания.

Задачи для практического занятия

Задача 1.

Гражданин Колесов заключил договор с компанией «Трио» на предмет обслуживания программного обеспечения компании. Согласно договору, компания «Трио» предоставляла Колесову удаленный доступ ко всей компьютерной технике компании, а Колесов в свою очередь со своего компьютера обязан был обеспечить бесперебойную работу всей компьютерной техники, независимо от времени суток и дня недели. За фактически выполненную работу компания «Трио» производила оплату Колесову путем перечисления денежных средств на банковскую карту. Через шесть месяцев работы Колесов обратился к компании «Трио» с просьбой предоставить ему оплачиваемый отпуск на две недели. Но директор компании «Трио» отказал ему в просьбе, пояснив, что на Колесова не распространяются нормы трудового права.

Возникли ли трудовые отношения в результате договора Колесова с компанией «Трио»? Назовите признаки, характеризующие вид данного правоотношения. Имеет ли Колесов право на оплачиваемый отпуск согласно Трудовому кодексу РФ? При ответе сошлитесь на соответствующие нормы трудового права.

Задача 2.

Гражданка Турова, зарегистрированная в качестве самозанятой, выполняла работу по уборке помещения кондитерской фабрики «Салют» по вечерам пять рабочих дней в неделю. Объем работы для Туровой был определен руководителем структурного подразделения фабрики Зотовым, также им были выданы орудия труда, моющие средства и средства индивидуальной защиты. Зотов лично со своего счета дважды в месяц перечислял Туровой на банковский счет денежные средства за выполненную работу. Турова, как самозанятая, самостоятельно периодически отчисляла обязательные налоговые платежи по сформированному чеку.

Определите, какой вид правоотношений возник между фабрикой «Салют» и Туровой, а также между Зотовым и Туровой. В чем особенности правового статуса самозанятого? Имеются ли, по вашему мнению, нарушения трудового законодательства со стороны участников данного правоотношения?

Задача 3.

Петр Собин в возрасте 14 лет, получив согласие бабушки, заключил трудовой договор с клининговой компанией «Чистотел» в качестве рекламного агента. В его обязанности входило распространять рекламные буклеты среди организаций. С этой целью он целыми днями ездил по городу, общался с представителями организаций, в том числе торгующих спиртными напитками, сигаретами, бытовой химией, медицинскими препаратами, вредными и опасными для здоровья веществами. С целью передачи рекламной продукции он обращался в ночные клубы, аптеки, кафе, рестораны и прочие организации. Мама Петра, узнав об этом, с возмущением обратилась к юристу с просьбой, разъяснить, правомерно ли заключен трудовой договор с несовершеннолетним Собиным. Согласие родителей истребовано не было. Она утверждала, что работа может отрицательно повлиять на нравственное развитие ребенка, является вредной для здоровья, носит разъездной характер, так как ребенок целый день находится в пути в любую погоду, а иногда в вечернее время.

Правомерно ли заключен трудовой договор с Петром Собиным? Возникли ли трудовые отношения по условиям задачи? Имеются ли нарушения трудового законодательства при заключении данного трудового договора? Относится ли деятельность рекламного агента к работе с вредными и опасными условиями труда?

Подготовьте ответ юриста с правовым обоснованием.

Задача 4.

Осотов обратился в строительную компанию «Гвоздь» в целях поиска работы в качестве торгового представителя. Ему было выдано направление от строительной компании для прохождения обучения на квалификационных курсах за свой счет. Работа предполагала использование собственного автомобиля и сотового телефона, но от компании ему была выдана сим-карта с корпоративным номером. Осотов передал трудовую книжку в отдел кадров компании, после чего его предупредили, что в течение трех месяцев на него распространяется испытательный срок. Получив задание от непосредственного руководителя, Осотов приступил к работе. Но через месяц он не получил заработную плату. В строительной компании пояснили, что в период испытания заработная плата начисляться не будет. Осотов обратился в суд с иском о признании факта трудовых отношений. Представитель строительной компании «Гвоздь» в ходе судебного разбирательства заявил, что в организации нет свободных штатных единиц для оформления Осотова, потому документов (трудового договора, приказа о приеме и т.д.), подтверждающих факт трудовых отношений, тоже нет. Оплата работы Осотова предполагалась

после трех месяцев на основании акта приемки выполненных работ, когда будут видны результаты его работы.

Возможно ли доказать наличие трудовых отношений по условиям данной задачи? Какие условия порождают трудовые отношения при фактическом допуске к работе? Возможно ли установить испытание без оформления письменного трудового договора? Опираясь на судебную практику, ответьте на вопрос: какое решение вынесет суд?

Задача 5.

Инвалид 3-ей группы Ильин был направлен службой занятости в ООО «Грин» для заключения трудового договора в качестве инженера-сметчика. В приеме на работу Ильину было отказано, так как согласно медицинской рекомендации ему необходимо установить неполное рабочее время, а должность инженера-сметчика предусматривает ненормированный рабочий день.

Что является основанием возникновения трудовых отношений при квотировании рабочих мест? Правомерен ли отказ Ильину в заключении трудового договора? Возможно ли установление режима ненормированного рабочего дня при неполном рабочем времени? В каком случае работодатель обязан заключить трудовой договор с лицом, поступающим на работу в счет установленной квоты, а в каком имеет право отказать?

Задача 6.

Учитель истории средней общеобразовательной школы № 23 (далее – СОШ №23) Ионов в феврале текущего года был письменно приглашен в СОШ № 16 для работы учителем истории. Ионов решил доработать до конца учебного года и 30 июля уволился по пункту 5 части первой статьи 77 ТК РФ из СОШ № 23 переводом в СОШ № 16. 25 августа он обратился в СОШ №16 с просьбой заключить с ним трудовой договор, но получил отказ, так как штат учителей к этому времени был уже сформирован и свободных ставок для Ионова не оказалось. Директор СОШ №16 пояснил, что поскольку с момента приглашения Ионова на работу прошло довольно много времени, то на работу был принят другой учитель истории выпускник УдГУ Семенов. Ионов обратился с суд с иском о заключении трудового договора и суд вынес решение в пользу Ионова. На основании решения суда Ионов был принят на работу в СОШ № 16.

Дайте правовое обоснование решения суда. Что является основанием возникновения трудовых отношений между Ионовым и СОШ № 16? Какие правовые последствия ожидают учителя истории Семенова? Какие действия со стороны СОШ № 16 необходимо было произвести, чтобы не допустить

возникновения данной конфликтной ситуации? С какого момента возникают трудовые отношения между Ионовым и СОШ № 16?

Задача 7.

Мамаев увидел на сайте объявление и обратился в частное агентство занятости с просьбой о заключении с ним трудового договора по должности электромонтера. При заключении трудового договора ему пояснили, что фактически работать он будет на заводе «Шина», где ему будет предоставлено рабочее место, выдана специальная одежда. Работу он будет выполнять под руководством начальника участка, работающего на заводе «Шина». Заработную плату ему также будет выплачивать завод.

Опираясь на нормы трудового права, в том числе главу 53.1 ТК РФ, ответьте на вопросы: кто является работодателем по отношению к Мамаеву? Какие права и обязанности по отношению к Мамаеву возникают у частного агентства занятости? Какие права и обязанности по отношению к Мамаеву возникают у завода «Шина»? Какие отношения возникают у частного агентства занятости и завода «Шина»? Кто из указанных предприятий несет ответственность за выплату заработной платы Мамаеву? Кто из указанных предприятий несет ответственность в случае получения Мамаевым трудового увечья?

Задания для самостоятельной работы

1. Приведите сравнительный анализ трудового отношения и гражданско-правового отношения. Самостоятельно разработайте критерии сравнения (не менее 10-ти) и результаты отразите в следующей таблице:

Критерии сравнения	Трудовое отношение	Гражданско-правовое отношение

2. Укажите последовательно основания изменения (не менее 10-ти) и прекращения (не менее 10-ти) трудового правоотношения. Результаты отразите в следующей таблице:

Основания изменения трудового отношения	Основания прекращения трудового отношения

3. Выберите наиболее верный ответ, соответствующий понятию «трудовые отношения» и приведите правовое обоснование вашего выбора:

Трудовые отношения	всегда возникают в результате сложного юридического состава
	всегда возникают в результате назначения на должность или утверждения в должности
	всегда возникают в результате фактического допуска к работе
	могут возникать на основании гражданско-правового договора
	не могут возникать на основании гражданско-правового договора

4. Соотнесите термины и характеризующие их определения:

Термины	Определения
1.Работник	А. Штатная единица в штатном расписании
2.Работодатель	Б. Физическое лицо - работодатель
3.Индивидуальный предприниматель	В. Физическое лицо, вступившее в трудовые отношения
4.Руководитель организации	Г. Физическое или юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения

5. Проведите сравнительный анализ оснований прекращения трудового правоотношения и правоотношения, возникающего из гражданско-правового договора. Результаты отразите в следующей таблице:

Основания прекращения трудового правоотношения	Основания прекращения правоотношения, возникающего из гражданско-правового договора

Темы докладов

1. Легализация трудовых отношений: вопросы теории и практики
2. Юридические факты как основания возникновения трудового правоотношения
3. Возникновение трудового правоотношения на основании судебного решения
4. Изменение трудового правоотношения
5. Влияние основания возникновения трудового правоотношения на его прекращение

Рекомендуемая дополнительная литература к теме

1. Александров, Н.Г. Трудовое правоотношение : монография / Н.Г. Александров. – Москва : Проспект, 2009. – 338 с.
2. Бондаренко, Э.Н. Динамика трудового правоотношения : монография / Э.Н. Бондаренко. – Москва : НОРМА : ИНФРА-М, 2021, – 192 с.
3. Ершова, Е.А. Трудовые правоотношения государственных гражданских и муниципальных служащих в России / Е.А. Ершова. – Москва : Статут, 2008. – 668 с.
4. Жильцова, Ю.В., Клепалова, Ю.. Трансформация трудового правоотношения в условиях развития цифровой экономики / Ю.В. Жильцова, Ю.И. Клепалова. // Трудовое право в России и за рубежом. – 2021. – № 4. – С. 42–45.
5. Корсаненкова, Ю.Б. Особенности механизма правового регулирования социально-трудовых отношений / Ю.Б. Корсаненкова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2022. – № 1. – С. 20 – 23.
6. Линец, А.А. Правовое регулирование трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, как компонент национальной конкурентоспособности / А.А. Линец // Трудовое право в России и за рубежом. – 2020. – № 4. – С. 23–26.

7. Лушников, А.М., Лушникова, М.В. Курс трудового права : учебник : в 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2-е изд., перераб. и доп. / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – Москва : Статут, 2009. – 879 с.

8. Лушников, А.М., Лушникова, М.В. Курс трудового прав : учебник : в 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. / А.М. Лушников, М.В. Лушникова – Москва: Статут, 2009. – 1151 с.

9. Потапов, А.В. К вопросу о множественности лиц на стороне работодателя в трудовых отношениях / А.В. Потапов // Трудовое право в России и за рубежом. – 2020. № 2. – С. 14–16.

10. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. / В.Н. Скобелкин. – Москва : Вердикт – 1 М, 1999. – 370 с.

11. Стрельникова, П.В. Трудовые правоотношения, возникающие с домашним персоналом / П.В. Стрельникова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2022. – № 4. С. 24–26.

12. Сухарев, А.Е. Проблемы разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений, связанных с использованием личного труда, в судебной практике / А.Е. Сухарев // Трудовое право в России и за рубежом. – 2021. – № 1. – С. 31–34.

13. Трудовые отношения в условиях развития нестандартных форм занятости : монография / В.Н. Бобков, И.В. Войтковская, С.Ю. Головина и др.; под ред. Н.Л. Лютова, Н.В. Черных. – Москва: Проспект, 2022. – 256 с.

14. Черных, Н.В. Предоставление труда работников (персонала) как нетипичная форма занятости / Н.В. Черных // Lex russica. – 2019. – № 8. – С. 63–73.

15. Шахов, В.Д. Соотношение понятий «трудовой договор» и «трудовое правоотношение» / В.Д. Шахов // Советское государство и право. – 1980. – № 6. – С. 133 – 136.

Нормативные правовые акты и акты судебной практики к теме

1. Конституция Российской Федерации: принята 12.12.1993 г. (с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

2. Рекомендация МОТ № 198 «О трудовом правоотношении», принята в Женеве 15.06.2006 : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025)

3. Рекомендация МОТ № 166 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя», принята в Женеве 22.06.1982 : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025)

4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

5. Гражданский кодекс (часть 2) от 26.01.1996 № 14-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025)

6. Гражданский кодекс РФ (часть 1) от 30.11.1994 № 54-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025)

7. О политических партиях : Федеральный закон от 11.07.2001 № 95-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025)

8. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации : Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025)

9. Об акционерных обществах : Федеральный закон от 26.12.1995 г. № 208-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025)

10. О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микро-предприятиям : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025)

11. О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 № 52 : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025)

12. О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025)

13. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17.03.2004 г. : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025)

РАЗДЕЛ 6 СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

Методические рекомендации по изучению темы

Изучение социального партнерства в сфере труда требует системного подхода, а также историко-правового анализа его возникновения и развития как в России, так и за рубежом.

Социальное партнерство в широком смысле можно рассматривать как инструмент формирования гражданского общества. Согласно статье 75 Конституции РФ, государство создает условия для устойчивого экономического роста страны и повышения благосостояния граждан, для взаимного доверия государства и общества, гарантирует защиту достоинства граждан и уважение человека труда, обеспечивает сбалансированность прав и обязанностей гражданина, социальное партнерство, экономическую, политическую и социальную солидарность. Статья 113 Конституции РФ в числе полномочий Правительства РФ указывает обеспечение реализации принципов социального партнерства в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Важной частью подготовки к практическому занятию является анализ международных правовых актов, закрепляющих международные стандарты в области социального партнерства. Следует обратить внимание на положения Конвенций и Рекомендаций Международной организации труда (МОТ), которые закрепляют базовые принципы коллективных переговоров и защиты прав работников. Среди них выделяются Конвенция МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» (заключена в г. Женеве 19.06.1981), Конвенция МОТ № 135 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» (заключена в г. Женеве 23.06.1971) и Конвенция МОТ № 87 «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» (принята в г. Сан-Франциско 09.07.1948 на 31-ой сессии Генеральной конференции МОТ). Полезно также изучить зарубежный опыт регулирования социально-партнерских отношений.

Нормы о социальном партнерстве в сфере труда на внутригосударственном уровне сконцентрированы в части второй Трудового кодекса РФ. Важно усвоить содержание понятия социального партнерства в сфере труда, его форм, принципов и уровней, отраженных в статьях 23–28 Трудового кодекса РФ.

Так, на федеральном уровне устанавливаются основы социального партнерства, порядок ведения коллективных переговоров, заключения и изменения

коллективных договоров и соглашений, тогда как межрегиональный, региональный, отраслевой, территориальный и локальный уровни обеспечивают конкретизацию и детализацию норм в зависимости от масштаба и специфики субъектов регулирования. На каждом из этих уровней реализуются различные формы социального партнерства, включая коллективные переговоры, взаимные консультации по вопросам трудового законодательства, участие работников (их представителей) в управлении организацией, участие сторон в разрешении трудовых споров.

Особое внимание необходимо уделить правовому статусу сторон социального партнерства, учитывая, что, в отличие от трудовых отношений, работники и работодатели действуют в этой сфере через своих представителей, наделенных соответствующими полномочиями. Необходимо уяснить кто и в каких случаях может выступать представителями работников. Ключевая роль здесь принадлежит профсоюзам, они обеспечивают как представительство, так и защиту интересов работников, способствуют социальной стабильности и формированию справедливых условий труда. Полномочия профсоюзов в сфере социального партнерства закреплены не только Трудовым кодексом РФ, но и в нормах Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Не менее важно обратиться к вопросу о представительстве интересов работодателя, обратить внимание на роль объединений работодателей, статус которых раскрывает Федеральный закон от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей».

Для эффективного регулирования социально-трудовых отношений, проведения коллективных переговоров, разработки и заключения коллективных договоров и соглашений, а также для контроля за их исполнением на всех уровнях, по согласию сторон создаются комиссии, состоящие из представителей сторон, обладающих необходимыми полномочиями. На федеральном уровне действует постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, работающая в соответствии с федеральным законодательством. В состав этой комиссии входят представители общероссийских профсоюзных объединений, общероссийских объединений работодателей и Правительства Российской Федерации. В субъектах Российской Федерации могут создаваться аналогичные трехсторонние комиссии, деятельность которых регулируется законами соответствующих субъектов. Так, например, Закон УР от 18.12.2002 № 72-РЗ «О социальном партнерстве в Удмуртской Республике» определяет порядок организации социального партнерства в Удмуртской Республике, правовую основу деятельности республиканской, отраслевых (межотраслевых) и территориальных

комиссий по регулированию социально-трудовых отношений с целью регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, достижения общественного согласия в Удмуртской Республике. Соответствующие комиссии могут создаваться и на отраслевом (межотраслевом) уровнях.

Ключевой частью подготовки к практическому занятию является изучение правового регулирования коллективных договоров и соглашений, их определений, видов и содержания, порядка заключения, действия, контроля за выполнением. Оба этих правовых акта регулируют социально-трудовые отношения, однако между ними есть очевидные различия:

Уровень заключения и сфера действия. Коллективный договор заключается и действует на уровне одной организации (ее филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения) или индивидуального предпринимателя. Социально-партнерские соглашения заключаются на более высоких уровнях: федеральном, региональном, отраслевом или территориальном, и могут охватывать сразу несколько организаций или целые отрасли.

Стороны договора. Коллективный договор всегда двусторонний акт: работодатель и работники. В социально-партнерских соглашениях могут участвовать три стороны: представители работников, работодателей и органы государственной власти или местного самоуправления.

Содержание. Коллективный договор может включать обязательства работников и работодателя по широкому кругу вопросов, включая конкретные условия труда, оплаты, льгот и гарантий для работников данной организации. Социально-партнерские соглашения устанавливают общие принципы регулирования труда и экономических отношений в масштабах отрасли, региона или даже всей страны. Соглашение часто служит основой для разработки и заключения коллективных договоров.

Статья 8 Трудового кодекса РФ устанавливает приоритет коллективных договоров и соглашений над локальными нормативными актами, ухудшающими положение работников. В свою очередь коллективные договоры и соглашения не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор или соглашение, то они не подлежат применению.

Роль коллективных договоров и соглашений в регулировании социально-трудовых отношений чрезвычайно велика, она раскрывается в различных институтах трудового права, позволяя согласовать интересы работодателя

и работников, учитывать особенности конкретных организаций и создавать благоприятные условия труда для работников, улучшая их положение по сравнению с действующими законодательными нормами.

Завершая подготовку к практическому занятию необходимо обратить внимание на вопросы юридической ответственности социальных партнеров, направленной на обеспечение выполнения ими обязательств по коллективным договорам и соглашениям, с учетом равенства сторон и принципов справедливости и законности.

Вопросы для самоподготовки и обсуждения

1. Понятие, значение, история становления и развития социального партнерства в сфере труда в России.
2. Принципы, формы и уровни социального партнерства в сфере труда.
3. Стороны и органы социального партнерства в сфере труда: виды и функции.
4. Коллективный договор: понятие, значение, стороны, содержание, действие.
5. Социально-партнерские соглашения: понятие, значение, виды, стороны, содержание, действие.
6. Коллективные переговоры.
7. Контроль за исполнением коллективных договоров и соглашений и ответственность сторон социального партнерства.
8. Международный опыт социального партнерства в сфере труда.

Задания для практического занятия

Задание 1.

Проанализируйте часть III Трудового кодекса РФ и приведите примеры норм права, отсылающих к коллективным договорам (соглашениям). Со ссылкой на конкретные статьи приведите примеры условий коллективного договора, способных улучшить положение работников по сравнению с нормами части III Трудового кодекса РФ.

Задание 2.

Проанализируйте Удмуртское республиканское трехстороннее соглашение (пятнадцатое) между Федерацией профсоюзов Удмуртской Республики, республиканскими объединениями работодателей и Правительством Удмуртской Республики на 2025–2027 годы. Ответьте на вопросы:

- 1) Какова цель данного соглашения?
- 2) Кто выступает сторонами данного соглашения?
- 3) Какова роль и принципы работы трехсторонней комиссии, обеспечивающей реализацию соглашения?
- 4) Какова сфера действия соглашения?
- 5) Какие социальные гарантии оно закрепляет?

Задание 3.

Проанализируйте действующий коллективный договор ФГБОУ ВО «УдГУ» или любой другой коллективный договор (на ваш выбор). Ответьте на вопросы:

- 1) Какие механизмы взаимодействия между работодателем и работниками предусмотрены данным коллективным договором?
- 2) Как работники могут принимать участие в управлении данной организацией?
- 3) Какова процедура заключения и срок действия данного коллективного договора?
- 4) Какова сфера действия коллективного данного договора?
- 5) Какие социальные гарантии и льготы закрепляет данный коллективный договор?

Задание 4 (с применением интерактивных методов работы).

Занятие проводится по вопросу «Коллективные переговоры» с использованием интерактивного метода работы «Деловая игра». Цель игры: развить навыки коллективных переговоров, аргументировать позицию и достигать соглашения в условиях разногласий.

Задание включает в себя следующие этапы.

- Перед началом практического занятия обучающиеся самостоятельно знакомятся с теоретическими материалами и нормативными правовыми актами, изучают рекомендованную и дополнительную литературу к разделу.

- На практическом занятии определяются участники, перед которыми ставится задача исходя из их роли, определяются вводные данные, дается время для подготовки.

Участники:

Сторона работников (профсоюз): представляет интересы трудового коллектива.

Сторона работодателя: представляет интересы компании.

Независимый модератор: следит за регламентом и помогает разрешать спорные моменты.

Правовая ситуация: руководитель компании получил письменное предложение профкома о начале коллективных переговоров. Работники требуют повышения заработной платы и улучшения условий труда. Работодатель ссылается на экономические сложности и предлагает альтернативные меры.

Вводные данные:

Работники: статистика по инфляции, данные о средней зарплате по отрасли, примеры потребностей.

Работодатель: финансовые отчеты, прогнозы рынка, предложения по нематериальной мотивации работников.

Модератор получает сценарий переговоров и список возможных инструментов для урегулирования споров.

- Подготовка к переговорам (15 минут). Каждая сторона формулирует свои цели, аргументы и возможные уступки. Определяет участников комиссии по ведению коллективных переговоров.

- Переговоры сторон (25 минут). Стороны излагают позиции и аргументы, обсуждают ключевые разногласия, ищут точки соприкосновения, выдвигают встречные предложения. Модератор следит за ходом переговоров и при необходимости даёт консультации.

- Завершение переговоров (10 минут). Стороны формулируют итоговое соглашение или составляют протокол разногласий.

- Рефлексия. Преподаватель дает оценочное суждение о работе сторон и модератора, делает краткий анализ переговорного процесса:

Какие стратегии оказались наиболее эффективными?

Какие ошибки были допущены?

Как можно было бы улучшить процесс переговоров?

- Подведение итогов деловой игры в целом.

Задание 5 (с применением интерактивных методов работы).

Обсудите вопрос «Коллективный договор: понятие, значение, стороны, содержание, действие» с использованием интерактивного метода работы «Привлечение средств наглядности». Задание состоит из следующих этапов.

- До начала практического занятия перед обучающимися ставится задача найти и принести на занятие действующий коллективный договор любой организации (это может быть коллективный договор образовательного учреждения, в котором они обучаются, коллективный договор работодателя, в котором работают их родители и т.п.). Посредством самостоятельной работы обучающиеся должны изучить представленный коллективный договор.

- Преподаватель на практическом занятии формирует перед обучающимися следующие задачи:

- 1) определить стороны, дату заключения срок действия выбранного коллективного договора;

- 2) найти примеры информационных, организационных, нормативных, обязательственных условий;

- 3) оценить коллективный договор на предмет его социальной направленности.

- Каждый обучающийся высказывается по изученному им коллективному договору, приводит примеры условий коллективного договора, отнесенных им к той или иной группе, завершая выступление выводом. Обучающиеся для ответа могут быть объединены в группы, если они подготовили для анализа один и тот же коллективный договор.

- Преподаватель оценивает выступления обучающихся, при необходимости помогает им определиться с отнесением условий коллективного договора к той или иной группе.

- Подведение итогов. Рефлексия.

Задание 6 (с применением интерактивных методов работы).

Проведите практическое занятие «Социальное партнёрство в сфере труда» с использованием интерактивного метода «Учебный плакат», предусматривающего визуализацию материала в виде рисунков, фотографий, текста, таблиц и т.п., изложенного в единой комбинации по теме в форме плаката. Задание включает в себя следующие этапы.

- До начала практического занятия обучающиеся формируются в малые группы и обсуждают, что именно они считают необходимым расположить на учебном плакате, какой визуальный материал им необходим.

- На практическое занятие обучающиеся приходят подготовленные по выбранной теме плаката и приносят с собой визуальный материал: (картинки, тексты, диаграммы, структурные схемы, графики, фотографии и пр.) для демонстрации темы плаката.

- В процессе практического занятия каждая группа на пустом плакате в течение установленного времени размещает визуальный материал, отражающий тему. Задача каждой группы сделать плакат максимально информативным при его минимальной загруженности тестовой информацией.

- Презентация учебных плакатов. По окончании установленного времени каждая группа демонстрирует свой плакат поочередно. Все другие обучающиеся задают участникам группы вопросы по теме.

- По одному представителю из каждой группы выступают в качестве судей и совместно с преподавателем оценивают результаты работы каждой группы и выбирают победителя.
- Рефлексия. Подведение и оценка итогов коллективной работы преподавателем. По желанию преподавателя в качестве дополнительного балла он может оценить творческий подход команды к выполнению задания.

Задачи для практического занятия

Задача 1.

На производственном предприятии «ВостокПроект» трудовой коллектив в лице профсоюзной организации «Единство» инициировал проведение коллективных переговоров с работодателем о заключении коллективного договора. Однако работодатель отказался вступать в переговоры, мотивируя это тем, что в организации уже действует целая система локальных нормативных актов, регулирующих социально-трудовые отношения и коллективный договор не обязателен. Кроме того, по мнению генерального директора, профсоюз объединяет менее половины работников предприятия, поэтому не может выступать с такой инициативой.

В свою очередь профсоюз считает, что отказ работодателя нарушает права работников, профсоюз настаивает на заключении коллективного договора, предусматривающего более благоприятные условия труда и социальные гарантии для работников организации.

Дайте правовой анализ данной ситуации. Какие действия может предпринять профсоюз для защиты интересов работников? Возможно ли предъявить иск о понуждении работодателя к заключению коллективного договора?

Задача 2.

В АО «ТехноСервис» для заключения коллективного договора на общем собрании трудового коллектива был избран единый представительный орган, так как ни одна из трех действующих в организации первичных профсоюзных организаций не объединяла более половины работников. По истечении трехлетнего срока единый представительный орган работников совместно с руководством компании приняли решение о продлении срока действия коллективного договора. Но в течение этого времени в АО «ТехноСервис» была создана новая первичная профсоюзная организация, которая потребовала проведения коллективных переговоров.

Каков правовой статус единого представительного органа работников? Каков порядок продления действия коллективного договора? Дайте правовую оценку указанной ситуации.

Задача 3.

В ООО «ТехноИнновация» действует два первичных профсоюза: «Профсоюз технических специалистов» – крупный, существующий преимущественно формально и, недавно созданный, «Союз молодых инженеров» – значительно меньший по численности, но более активный и инициативный. При принятии решения о заключении коллективного договора руководство компании пригласило к переговорам только «Профсоюз технических специалистов», полностью исключив «Союз молодых инженеров» из переговорного процесса. «Профсоюз технических специалистов» без обсуждения подписал проект коллективного договора, подготовленный работодателем, при этом работники не имели возможности предложить свои условия или участвовать в обсуждении проекта.

Нарушены ли в данной ситуации принципы социального партнерства, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, и если да, то какие именно? Какие действия могут предпринять «Союз молодых инженеров» и работники для защиты своих прав в данной ситуации? Что делать, если нарушен порядок принятия коллективного договора, можно ли оспорить коллективный договор целиком или в части?

Задача 4.

В ООО «СтройПром» идет процесс заключения коллективного договора. Для ведения переговоров создана комиссия, в состав которой вошли представители работодателя и работников, включая члена профсоюза Гордеева. Однако Гордеев систематически нарушает трудовую дисциплину – опаздывает на работу, не выполняет должным образом свои трудовые обязанности, конфликтует с непосредственным руководителем, отказываясь выполнять его поручения. К исполнению обязанностей Гордеева в качестве члена комиссии по ведению коллективных переговоров нареканий нет. Возник вопрос о возможности привлечения Гордеева к дисциплинарной ответственности.

Дайте правовую оценку сложившейся ситуации.

Задача 5.

В Управление по труду Министерства социальной политики и труда Удмуртской Республики для уведомительной регистрации поступил кол-

лективный договор ООО «Восход». Внимание специалиста привлекли следующие условия:

- 1) запрет совместительства менеджеров по продаже в конкурирующих организациях;
- 2) запрет на замену отпуска денежной компенсацией;
- 3) обязательное разделения ежегодных оплачиваемых отпусков на части;
- 4) обязательство работников отказаться от права на забастовку;
- 5) обязательное членство руководителей отделов в производственном совете организации;
- 6) выдача кефира вместо молока – работникам, занятым во вредных условиях труда (подкласс 3.3 и 3.4).

Оцените условия коллективного договора на соответствие действующему законодательству. Каковы дальнейшие действия Управления?

Задача 6.

Работники городской поликлиники (санитарки и медицинские сестры инфекционного отделения, фельдшеры выездной бригады отделения скорой помощи, медицинская сестра процедурного кабинета) были приняты на работу с условием о праве на дополнительные отпуска за вредные условия труда. В связи с изменениями в коллективный договор с 20 января текущего года продолжительность дополнительных отпусков данных работников была уменьшена. Работники обратились в суд с иском к работодателю о признании недействительными изменений, внесенных в коллективный договор.

Дайте правовую оценку данной ситуации. Могут ли положения коллективного трудового договора быть признаны недействительными по иску одного или нескольких работников?

Задача 7.

Представителями работников и работодателей горнометаллургического комплекса было заключено отраслевое тарифное соглашение, устанавливающее общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли. Стороны договорились о том, что минимальный размер заработной платы при выполнении работником трудовых обязанностей и отработке месячного баланса рабочего времени будет повышен не менее чем до 1,9 прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации. В период действия соглашения стороны должны стремиться довести в каждой организации соотношение средней заработной платы с прожиточным минимумом трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации не ниже четырех, где это

еще не достигнуто. Работникам, постоянно занятым на подземных работах, за нормативное время их передвижения в руднике от ствола к месту работы и обратно устанавливается оплата из расчета применяемой на руднике тарифной ставки горнорабочего подземного 3 разряда. На работодателей отрасли возлагалась обязанность предоставить работникам дополнительный оплачиваемый отпуск после 15 лет непрерывной работы в металлургической промышленности.

К директору ООО «СеверМеталл» обратился Иванов с требованием предоставить дополнительный отпуск, так как он проработал металлургом 16 лет. Директор отказал в предоставлении отпуска, указав, что ООО «СеверМеталл» не участвовало в заключении данного соглашения, так как было создано после его подписания в результате выделения из другой компании. Кроме того, директор сослался на экономические трудности предприятия и невозможность исполнения условий соглашения.

Прав ли директор ООО «СеверМеталл»? Законно ли включение перечисленных условий в содержание отраслевого соглашения? Каковы особенности порядка заключения и действия коллективного соглашения? Как Иванову защитить свои права и законные интересы?

Задача 8.

Коллективные переговоры по заключению коллективного договора в АО «ЭкоМехМаш» продолжались с апреля по июнь. Однако стороны не смогли прийти к согласию по ряду принципиальных вопросов:

- 1) включение в перечень работников с ненормированным рабочим днём сотрудников службы безопасности и уборщиц;
- 2) обязательное согласование с представительным органом работников увольнения работников по п.5 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ;
- 3) обязательное участие профсоюза в комиссии по принятию решения о премировании работников;
- 4) ежеквартальная индексация заработной платы с учетом роста цен;
- 5) отказ работников от проведения забастовок при условии соблюдения работодателем положений коллективного договора.

Оцените условия коллективного договора на соответствие действующему законодательству. Каковы дальнейшие действия сторон?

Задания для самостоятельной работы

1. Разработайте алгоритм проведения коллективных переговоров с целью заключения коллективного договора, с учетом следующих условий:

1) если две или более первичные профсоюзные организации, объединяют в совокупности более половины работников данного работодателя;

2) если первичная профсоюзная организация объединяет более половины работников организации;

3) если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации не объединяют более половины работников данного работодателя.

2. На основе сравнительного анализа, отражающего сходство и отличия: соглашения, коллективного договора и локального нормативного акта, заполните таблицу:

Соглашение	Коллективный договор	Локальный нормативный акт

3. Проанализируйте действующий коллективный договор ФГБОУ ВО «УдГУ» или любой другой коллективный договор (на ваш выбор), выделив в его содержании организационные, обязательственные и нормативные условия. Приведите не менее 5 примеров.

4. Составьте алгоритм учета мнения представительного органа работников при увольнении члена профессионального союза по п.2 ст.81 ТК РФ.

5. Составьте проект обращения работодателя к выборному органу первичной профсоюзной организации о получении мотивированного мнения при увольнении члена профессионального союза по п.2 ст.81 ТК РФ.

6. Составьте проект мотивированного мнения первичной профсоюзной организации по вопросу об увольнении члена профессионального союза по п.2 ст.81 ТК РФ.

Темы докладов

1. Роль социального партнерства в регулировании трудовых отношений в условиях современных вызовов.

2. Международно-правовой опыт социального партнерства в сфере труда и его влияние на российскую практику.

3. Роль профсоюзов в сфере социального партнерства на современном этапе.

4. Социальное партнерство в условиях цифровизации: проблемы и перспективы.

5. Проблемы и перспективы коллективно-договорного регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений в России.

Рекомендуемая дополнительная литература к теме

1. Воронина, Л.И. Социальное партнерство. Взаимодействие власти, бизнеса и наемного персонала: учебное пособие для вузов / Л.И. Воронина; под научной редакцией Г.Б. Инванцова. – Москва : Юрайт, 2024. – 246 с.

2. Лушникова, М.В. Социальное партнерство в сфере труда: учебное пособие для студентов, обучающихся по специальности Юриспруденция / М.В. Лушникова, А.М. Лушников ; М-во образования и науки Российской Федерации, Федер. агентство по образованию, Ярославский гос. ун-т им. П.Г. Демидова. – Ярославль: Ярославский гос. ун-т, 2008. – 426 с.

3. Петров, А.Я. Социальное партнерство в сфере труда: история, теория, право: учебник для вузов / А.Я. Петров. – Москва : Юрайт, 2025. – 348 с.

4. Сафонов, В.А. Социальное партнерство: учебник для вузов / В.А. Сафонов. – Москва : Юрайт, 2025. – 395 с.

5. Тарусина, Н.Н. Социальные договоры в праве: монография / Н.Н. Тарусина, А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – Москва : Проспект, 2017. – 479 с.

6. Чуча, С.Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации : автореф. дис. на соиск. учен. степ. д.ю.н., специальность 1.00.05 / С.Ю. Чуча ; [Моск. гос. юрид. акад.]. – Москва 2004. – 51 с.

Нормативные правовые акты и акты судебной практики к теме

1. Конституция Российской Федерации; принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

2. Конвенция МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам», заключена в Женеве 19.06.1981 г. : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

3. Конвенция МОТ № 135 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях», заключена в Женеве 23.06.1971 г. : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

4. Конвенция МОТ № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров», заключена в Женеве 01.07.1949 г. : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

5. Конвенция МОТ № 87 «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию», заключена в г. Сан-Франциско 09.07.1948 г. : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

6. Рекомендация МОТ № 163 «О содействии коллективным переговорам», заключена в Женеве 19.06.1981 г. : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

7. Рекомендация МОТ № 91 «О коллективных договорах», принята в Женеве 29.06.1951 г. : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

9. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

10. Об объединениях работодателей : Федеральный закон от 27.11.2002 г. № 156-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

11. О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений : Федеральный закон от 02.04.1999 г. № 92-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

12. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности : Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

13. О наделении федеральных органов исполнительной власти правом представления работодателей при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении отраслевых (межотраслевых) соглашений на федеральном уровне : Постановление Правительства РФ от 10.08.2005 № 500 : [Электронный

ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

14. О порядке разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах : Постановление Правительства РФ от 17.12.2002 № 901 : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

15. О порядке обеспечения деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений : Постановление Правительства РФ от 5.11.1999 № 1229 : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

16. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024–2026 годы : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

17. О социальном партнерстве в Удмуртской Республике : Закон УР от 18.12.2002 № 72-РЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

18. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Кушнир Ирины Евгеньевны на нарушение ее конституционных прав частью третьей статьи 36, частью четвертой статьи 37, статьями 74 и 381 Трудового кодекса Российской Федерации : определение Конституционного Суда РФ от 20.12.2018 № 3309-О : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

19. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы регионального отраслевого объединения работодателей – предприятий жилищно-коммунального хозяйства Ленинградской области на нарушение конституционных прав и свобод частью 1 статьи 2 и частью 1 статьи 3 Федерального закона «Об объединениях работодателей : определение Конституционного Суда РФ от 24.02.2011 № 217-О-О : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

20. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

21. Обзор судебной практики по гражданским делам за второе полугодие 2019 года, утвержден Президиумом Суда Ямало-Ненецкого автономного округа 15.01.2020 г. : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

РАЗДЕЛ 7 ЗАНЯТОСТЬ И ТРУДОУСТРОЙСТВО ГРАЖДАН

Методические рекомендации по изучению темы

Институт занятости и трудоустройства обеспечивает поддержку граждан, ищущих работу, и играет значимую роль в обеспечении эффективного функционирования рынка труда – способствует преодолению дефицита квалифицированных кадров, реализации программ переподготовки и повышения квалификации, что особенно важно в условиях технологических изменений, автоматизации производства, цифровой трансформации экономики.

Приступить к изучению темы необходимо с обзора исторических этапов становления и развития отечественного законодательства о занятости – с начала XX века по настоящее время. Важный этап связан с принятием Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», заложившего основу для создания государственной службы занятости в условиях перехода к рыночной экономике. Служба занятости стала ключевым институтом, обеспечивающим координацию рынка труда, защиту от безработицы в кризисный период того времени.

Новейший этап развития законодательства в данной сфере связан с вступлением в силу с 1 января 2025 года нового Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации». В соответствии с которым занятость – это трудовая и иная не противоречащая законодательству Российской Федерации деятельность граждан, осуществляемая ими в целях производства товаров, выполнения работ или оказания услуг и направленная на получение дохода. Противоположность занятости – безработица, представляющая собой негативное социально-экономическое явление, при котором экономически активная часть граждан, желающая и способная работать, не может реализовать себя в сфере труда.

Право на защиту от безработицы закреплено в части 3 ст. 37 Конституции РФ. Правовое регулирование занятости и трудоустройства – важная часть социальной защиты населения в нашем государстве.

Новый закон о занятости ориентирован на современные реалии рынка труда, включая широкое распространение удаленной работы, внедрение электронного документооборота, необходимость адресного подхода при трудоустройстве, включая особые потребности лиц, испытывающих трудности в поиске работы (инвалидов, предпенсионеров, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей и др.), проблему нелегальной занятости.

Следует внимательно изучить закрепленный в ст. 28 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ перечень мер государственной поддержки в сфере занятости населения и также обратить внимание на источники их финансирования.

Готовясь к практическому занятию, необходимо разграничить уровни правового регулирования занятости, выяснить, каким образом распределяются полномочия между федеральными органами власти, органами власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления в сфере содействия занятости. При этом установление гарантий социальной защиты от безработицы, условий и порядка ее предоставления относится к компетенции федерального законодателя, который должен обеспечить правовые, экономические и организационные основы государственной политики в сфере занятости. Субъекты Российской Федерации вправе устанавливать на своей территории дополнительные меры государственной поддержки.

Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ уделит внимание вопросам участия социальных партнеров (работодателей, профессиональных союзов и их объединений) в разработке и реализации государственной политики в сфере занятости.

Одним из базовых элементов правового регулирования в рассматриваемой сфере являются государственные программы. Так, программа «Содействие занятости населения» (утв. Постановлением Правительства РФ от 15.04.2014 № 298), включает комплекс мер, направленных на реализацию прав граждан в области труда, защиту от безработицы, повышение эффективности управления трудовыми ресурсами, обеспечение соблюдения трудовых прав и формирование культуры безопасного труда. Программы содействия занятости принимаются также на региональном и местном (территориальном) уровнях.

Особое значение для понимания организационных основ содействия занятости имеет анализ структуры государственной службы занятости, которая действует на принципах доступности, бесплатности предоставляемых услуг и оперативности реагирования на обращения граждан. При этом федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по федеральному государственному контролю (надзору) в сфере труда, занятости является Федеральная служба по труду и занятости (Роструд), которая находится в ведении Министерства труда и социальной защиты РФ. Государственная служба занятости включает в себя также исполнительные органы субъектов Российской Федерации, осуществляющие полномочия в сфере занятости населения. Например, в Удмуртии таким органом является Министерство социальной политики и труда Удмуртской Республики, осуществляющее функции по выработке и реализации государственной политики в сфере

социальной защиты населения, в том числе в области содействия занятости. В целях реализации гарантированного государством права граждан на защиту от безработицы в республике создано казенное учреждение «Республиканский центр занятости населения». Важно понимать, как строится взаимодействие органов службы занятости с работодателями.

При изучении рассматриваемой темы важно учитывать роль федеральных стандартов предоставления государственных услуг в сфере содействия занятости. В последние годы принято множество таких актов (по информированию о положении на рынке труда, по содействию в переезде (переселении) в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости, по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы профессиональной деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования и др.). Они важны для обеспечения качества, прозрачности и эффективности работы государственной службы занятости и устанавливают обязательные требования к порядку предоставления услуг, последовательности и срокам выполнения административных процедур, а также к работе цифровых сервисов.

С 1 июля 2021 года на основе информационно-аналитической системы Общероссийская база вакансий «Работа в России» создана и успешно функционирует Единая цифровая платформа в сфере занятости и трудовых отношений. Современное законодательство закрепляет возможность предоставления государственных услуг службы занятости в электронном виде, что позволяет гражданам и работодателям подавать заявления и получать услуги дистанционно. Для успешного изучения темы необходимо уделить внимание анализу главы 4 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ, где раскрыты ее задачи функции Единой цифровой платформы «Работа в России».

Изучая правовой статус граждан, обращающихся в центры занятости для поиска работы или регистрации в качестве безработных, необходимо усвоить содержание ключевых понятий: «занятые граждане», «граждане, испытывающие трудности в поиске работы», «подходящая работа», «безработный», «профилирование граждан, ищущих работу, безработных граждан», «профилирование работодателей», «индивидуальный план содействия занятости».

Важно последовательно рассмотреть процедуры:

- 1) регистрации граждан, обратившихся в центры занятости населения, в целях поиска подходящей работы;
- 2) признания гражданина безработным.

Особое внимание необходимо обратить на новые элементы таких процедур, включая электронное анкетирование и профилирование, составление

индивидуального плана содействия занятости. Закон предусматривает негативные последствия в случае отказа от составления индивидуального плана или непрохождение профилирования.

Для полноты понимания широкого круга мер по содействию занятости, в отдельном рассмотрении нуждаются:

- организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время;
- организация временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы;
- организация проведения оплачиваемых общественных работ;
- социальная адаптация граждан;
- организация профессиональной ориентации граждан;
- психологическая поддержка безработных;
- организация прохождения профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования безработными;
- содействие началу осуществления безработными предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- содействие гражданам в переезде (переселении) в другую местность для трудоустройства по направлению службы занятости;
- содействие приоритетному трудоустройству граждан, которые завершили прохождение военной службы по контракту (в том числе по мобилизации или контракту о пребывании в добровольческом формировании), а также граждан, относящихся к членам их семей;
- организация сопровождения при содействии занятости инвалидов;
- содействие работодателям в подборе работников;
- организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест;
- организация и проведение специальных мероприятий по профилированию граждан, ищущих работу, безработных граждан и работодателей;
- информирование о положении на рынке труда в субъекте Российской Федерации, социально-трудовых правах граждан, развитии форм занятости.

Основу изучаемой темы составляет правовой статус безработных, который включает совокупность их прав, обязанностей и санкции за неисполнение (ненадлежащее исполнение) таких обязанностей.

Глава 8 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ закрепляет ряд социальных выплат безработным и иным категориям граждан. Предоставление данных выплат регламентируется нормами отдельной отрасли – права социального обеспечения, но для глубокого изучения рассматриваемой темы необходимо ориентироваться в правовых нормах о видах и условиях их назначения. Такие социальные выплаты включают пособие по безработице;

досрочную (за два года до наступления права) пенсию по предложению службы занятости; ежемесячную доплату для детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей и лицам из их числа.

Государство предоставляет дополнительные гарантии гражданам, испытывающим трудности в поиске работы, через разработку программ содействия занятости, создание новых рабочих мест, специализированных организаций, практику квотирования рабочих мест. Особое внимание следует уделить особенностям трудоустройства инвалидов и ответственности работодателей за невыполнение установленных законом требований об их трудоустройстве.

Завершая подготовку к практическому занятию, рекомендуется обратить внимание на новые, нетипичные формы занятости, включая удаленный – надомный и дистанционный труд, платформенную занятость, предоставление труда работников (персонала). Необходимо обратить внимание на специфику деятельности частных агентств занятости, условия их создания и ответственность за несоблюдение трудового законодательства.

Вопросы для самоподготовки и обсуждения

1. Безработица и занятость: экономическое и правовое содержание понятий. Формы занятости граждан.
2. Государственная служба занятости: значение, структура, и принципы деятельности, функции, взаимодействие с работодателями. Единая цифровая платформа «Работа в России»
3. Правовой статус безработного: порядок приобретения и прекращения.
4. Понятие, виды и общий порядок трудоустройства.
5. Организация временного трудоустройства. Общественные работы.
6. Профессиональное обучение, получение дополнительного профессионального образования безработными гражданами.
7. Меры содействия занятости для граждан, нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности при поиске работы.
8. Надзор и контроль в сфере занятости населения.

Задания для практического занятия

Задание 1.

На основе анализа законодательства о занятости, разработайте памятку для безработных граждан с информацией об их основных правах и обязанностях,

последствиях несоблюдения таких обязанностей и рекомендациями по вопросам реализации прав безработных на социальные выплаты.

Задание 2.

Проанализируйте правовое регулирование содействие занятости инвалидов (на примере конкретного субъекта Российской Федерации). Разработайте информационный буклет или презентацию, раскрыв следующие вопросы:

- 1) что такое квотирование рабочих мест, какова его роль и для кого оно обязательно;
- 2) как правильно рассчитывать и отчитываться по квотам;
- 3) что такое сопровождение при содействии занятости инвалида и какова роль работодателя в таком сопровождении;
- 4) какие условия труда должны быть обеспечены инвалидам;
- 5) какие меры поддержки и компенсации доступны работодателям, трудоустраивающим инвалидов;
- 6) какие нарушения встречаются в процессе трудоустройства инвалидов, какая ответственность предусмотрена действующим законодательством за данные нарушения.

Приведите примеры и разработайте практические советы по практическому выполнению требований законодательства о трудоустройстве инвалидов.

Задание 3.

Проанализируйте правовое регулирование содействие занятости молодежи (на примере конкретного субъекта Российской Федерации). Каковы на ваш взгляд наиболее распространенные проблемы, с которыми сталкивается молодежь при трудоустройстве? Опираясь на действующее законодательство, предложите практические рекомендации по решению этих проблем.

Задание 4 (с применением интерактивных методов работы).

Изучите вопрос «Единая цифровая платформа «Работа в России» с использованием интерактивного метода работы «Привлечение средств наглядности». Задание состоит из следующих шагов.

- Практическое занятие проводится в компьютерном классе.
- Преподаватель на практическом занятии формирует перед обучающимися следующие задачи:

1) зарегистрироваться на платформе «Работа в России» (по адресу <https://trudvsem.ru>);

2) исследовать функционал платформы: найти и проанализировать несколько актуальных вакансий по своим интересам, изучить раздел, посвященный практике и стажировкам;

3) сформировать и разместить собственное резюме на платформе.

4) подготовить краткий письменный отчет о возможностях платформы, ее преимуществах для студентов и молодых специалистов, а также о том, как платформа помогает в трудоустройстве и поиске базы для прохождения практики (стажировки).

- Каждый обучающийся самостоятельно выполняет поставленные задачи.
- Преподаватель оценивает результаты работы обучающихся, при необходимости помогает им с работой на платформе.
- Подведение итогов. Рефлексия.

Задание 5 (с применением интерактивных методов работы).

Проведите практическое занятие по теме «Занятость и трудоустройство граждан» с использованием интерактивного метода работы «Деловая игра». Цель игры: развить навыки поиска работы.

Задание включает в себя следующие этапы.

- Перед началом практического занятия обучающиеся самостоятельно знакомятся с теоретическими материалами и нормативными правовыми актами, изучают рекомендованную и дополнительную литературу к разделу.

- На практическом занятии обучающиеся распределяются в группы по два человека. В группе распределяются роли: лицо, ищущее работу, и представитель службы занятости. Задача группы – смоделировать ситуацию поиска гражданином работы с обращением в центр занятости населения.

- Каждый участник в соответствии с его ролью разыгрывает соответствующую правовую ситуацию: гражданин, ищущий работу, формирует собственный вымышленный профиль и резюме, рекламирует его. Представитель службы занятости разрабатывает алгоритм формирования индивидуального плана содействия занятости данного гражданина с учетом его квалификации, опыта и обстоятельств его жизненной ситуации.

- Рефлексия. Преподаватель дает оценочное суждение о работе групп, делает краткий анализ процесса моделирования ситуации и итогов групповой работы.

- Подведение итогов деловой игры в целом

Задачи для практического занятия

Задача 1.

Проведите правовой анализ перечисленных ситуаций оценив, насколько предложения центра занятости населения соответствуют критериям подходящей работы:

- 1) выпускнику школы (17 лет) предложена работа вахтовым методом;
- 2) бывшему директору оптовой торговой компании предложена вакансия кассира в продуктовом магазине;
- 3) инвалиду с врожденной глухотой, предложена работа в деревообрабатывающем цехе (вредный производственный фактор – шум);
- 4) работнику, уволенному по собственному желанию, предложена должность в организации, где не была проведена специальная оценка условий труда, а по отзывам работников имеются и другие нарушения (не проводится обучение по технике безопасности, не выдаются средства индивидуальной защиты и др.);
- 5) бывшему руководителю отдела банка со среднемесячным доходом 130 тыс. руб., предложена должность менеджера в микрофинансовой организации с зарплатой 25 тыс. руб. в месяц;
- 6) жителю сельской местности предложена работа в городе, расположенном в 40 км. от его места жительства;
- 7) вернувшемуся по окончании военной службы по призыву бывшему учителю общеобразовательной школы предложена работа без учета его квалификации по причине длительного перерыва в работе (из-за прохождения военной службы);
- 8) в связи с отсутствием вакансий по основной специальности безработному гражданину предложена работа по смежной специальности.

Каковы последствия отказа от таких предложений? Можно ли обжаловать решение центра занятости населения? В каком порядке?

Задача 2.

Дайте правовую оценку решениям центра занятости населения об отказе в постановке на учет в качестве безработного в следующих случаях:

- 1) за содействием занятости обратился предпенсионер Тарасов;
- 2) за содействием занятости обратился уволенный по соглашению сторон Федоров – частный инвестор, владеющий ценными бумагами (инвестиционными паями паевого инвестиционного фонда, облигациями, привилегированными акциями нескольких крупных российских предприятий);

3) за содействием занятости обратился Карпов – бывший индивидуальный предприниматель, в настоящее время зарегистрирован как плательщик налога на профессиональный доход, но фактически доход не получает;

4) за содействием занятости обратилась уволенная по собственному желанию Архипова, имеющая регистрацию по месту жительства в другом регионе;

5) за содействием занятости обратился Чирков – студент, обучающийся в вузе по очно-заочной форме обучения;

6) за содействием занятости обратился инвалид II группы Вяткин;

7) за содействием занятости обратился ищущий работу на время летних каникул Сергеев (15 лет);

8) за содействием занятости обратилась Малышева – пенсионерка по старости (50 лет).

Дополнительные вопросы:

Возможно ли отказать гражданам в регистрации в целях поиска подходящей работы? Каковы правовые последствия отказа гражданина, ищущего работу, от согласования индивидуального плана содействия занятости? Как урегулировать разногласия по содержанию индивидуального плана содействия занятости? Имеет ли гражданин, которому отказано в признании его безработным, право на повторное обращение в центр занятости населения и при каких условиях? Какой документ закрепляет комплекс оптимальных для инвалида реабилитационных мероприятий, включающий в себя отдельные виды, формы, объемы, сроки и порядок реализации медицинских, профессиональных и других реабилитационных мер, направленных на восстановление, компенсацию нарушенных функций организма, формирование, восстановление, компенсацию способностей инвалида к выполнению определенных видов деятельности?

Задача 3.

После прекращения деятельности в качестве индивидуального предпринимателя, Петров был зарегистрирован в качестве безработного. Через месяц после регистрации ему было предложено принять участие в общественных работах – озеленении сквера. Однако Петров отказался. После этого ему предложили общественную работу в муниципальном автобусном парке. Петров вновь отказался, мотивируя это тем, что для выполнения этой работы ему пришлось бы добираться на автобусе с пересадкой.

Проанализируйте ситуацию и дайте правовую оценку данной ситуации. Каков порядок организации общественных работ? Чем общественные работы отличаются от временного трудоустройства? Каков порядок оплаты

общественных работ? Каковы правовые последствия отказа от участия в общественных работах?

Задача 4.

Мастер производственного участка по сбору автомобилей Печников был уволен по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. После постановки на учет в качестве безработного он был направлен на бесплатное обучение по профессиональной программе обучения охранников. По окончании обучения и получения свидетельства о прохождении профессиональной подготовки по указанной программе с присвоением квалификации частного охранника 4 разряда, центром занятости населения было установлено, что Печников уже имеет диплом о среднем профессиональном образовании по специальности «юрист», однако информацию о наличии у него соответствующего образования от службы занятости скрыл. Центр занятости населения обратился в суд с иском о взыскании с Печникова средств, затраченных на его обучение.

Разрешите спор.

Задача 5.

Определите продолжительность регистрационного учета и сроки выплаты пособия по безработице для следующих безработных граждан:

- 1) уволенного по собственному желанию (зарегистрирован в центре занятости в течение месяца после увольнения);
- 2) бывшего индивидуального предпринимателя;
- 3) гражданина предпенсионного возраста;
- 4) гражданина, уволенного по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;
- 5) впервые ищущего работу гражданина из числа детей, оставшихся без попечения родителей;
- 6) гражданина, ранее выполнявшего работу по договору гражданско-правового характера, предметом которого являлось выполнение работ;
- 7) гражданина, призванного на военные сборы;
- 8) гражданина, стремящегося возобновить трудовую деятельность после трехлетнего перерыва.

Перечислите основания снятия безработных граждан с регистрационного учета. Имеет ли гражданин, снятый с учета в качестве безработного повторно обратиться в центр занятости населения?

Задача 6.

Безработный Якимов должен был явиться в центр занятости населения для перерегистрации. Однако в назначенный день он этого сделать не смог, заранее

уведомив об этом специалиста по телефону. Причина неявки была связана с необходимостью ухода за заболевшим годовалым сыном. При следующем визите в центр занятости населения Якимову сообщили, что выплата пособия по безработице приостановлена из-за невыполнения им индивидуального плана содействия занятости.

Проанализируйте ситуацию и дайте ей правовую оценку. Возможна ли компенсация морального вреда, причиненного незаконными действиями (бездействием) центра занятости населения?

Задача 7.

Инвалид III группы Кириллов направлен центром занятости населения для трудоустройства в счет квоты в АО «Энергострой» (среднесписочная численность работников 320 человек). Кириллов имеет высшее образование и опыт работы в качестве инженера по охране труда. Индивидуальная программа реабилитации и абилитации Кириллова не содержит противопоказаний к работе по специальности. Однако руководитель в устной форме отказался заключать с ним трудовой договор. Причины отказа не были четко аргументированы.

Определите размер квоты для АО «Энергострой». Каковы последствия невыполнения работодателями правил о квотировании рабочих мест для инвалидов? Дайте правовую оценку действиям руководителя организации.

Задания для самостоятельной работы

1. Заполните таблицу:

Признаки подходящей работы	Их характеристика

2. Составьте схему (таблицу), отражающую виды и этапы регистрации граждан в центре занятости населения.

3. Проанализируйте нормы права о размерах пособия по безработице. Ответ оформите в виде схемы (таблицы).

4. Проанализируйте санкции, применяемые за неисполнение обязанностей граждан, зарегистрированных в центре занятости населения в качестве ищущих работу или безработных. Ответ оформите в виде схемы (таблицы).

5. Проанализируйте категории граждан, испытывающих трудности в поиске работы, социальные гарантии, компенсации и мероприятия по содействию занятости, предусмотренные для них действующим законодательством. Ответ оформите в виде схемы (таблицы).

6. Проведите сравнительный анализ отношений по предоставлению труда работников (персонала) и заемного труда.

Признаки отношений по предоставлению труда работников (персонала)	Признаки заемного труда

7. Перечислите ситуации, при которых законодательство РФ не допускает направление работников к принимающей стороне по договору о предоставлении труда персонала). Ответ оформите в виде схемы (таблицы).

Темы докладов

1. Современное состояние и правовое регулирование занятости населения в Российской Федерации.

2. Конституционные гарантии на защиту граждан от безработицы.

3. Международные акты и зарубежный опыт в сфере содействия занятости.

4. Государственные программы содействия занятости и их правовое обеспечение.

5. Государственные органы и их полномочия в сфере содействия занятости населения в Российской Федерации.

6. Особенности правового регулирования содействия занятости молодежи в Российской Федерации.

7. Правовое регулирование содействия занятости инвалидов в Российской Федерации.

8. Особенности правового регулирования занятости граждан предпенсионного возраста в Российской Федерации.

9. Правовое регулирование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных в Российской Федерации.

10. Правовое регулирование деятельности частных агентств занятости в Российской Федерации.

11. Правовые позиции Конституционного Суда РФ по вопросам реализации права на защиту от безработицы.

12. Перспективы развития законодательства о занятости в условиях цифровизации и трансформации рынка труда в Российской Федерации.

Рекомендуемая дополнительная литература к теме

1. Кязимов, К.Г. Рынок труда и занятость населения: учебник для вузов / К.Г. Кязимов. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юрайт, 2025. – 214 с.

2. Одегов, Ю.Г. Аутсорсинг и аутстаффинг в управлении персоналом: учебник и практикум для вузов / Ю.Г. Одегов, Ю.В. Долженкова, С.В. Малинин. – 2-е изд. – Москва : Юрайт, 2025. – 261 с.

3. Павловская, О.Ю. Правовое регулирование занятости населения: учебник для вузов / О.Ю. Павловская. – Москва : Юрайт, 2025. – 126 с.

4. Социально-трудовая реабилитация и адаптация инвалидов и лиц пожилого возраста: учебник для вузов / под ред/ М.О. Буяновой. – Москва : Юрайт, 2025. – 133 с.

Нормативные правовые акты и акты судебной практики к теме

1. Конституция Российской Федерации: принята 12.12.1993 г. (с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс».

URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

2. Конвенция МОТ № 122 «О политике в области занятости», заключена в Женеве 09.07.1964 : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс».

URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс».

URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

4. О занятости населения в Российской Федерации : Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс».

URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

5. О специальной оценке условий труда : Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс».

URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

6. О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей : Федеральный закон от 21.12.1996 № 159-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

7. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации : Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

8. Об утверждении Правил регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, Правил регистрации безработных граждан и Правил определения органом службы занятости подходящей работы гражданину, ищущему работу, а также безработному гражданину : Постановление Правительства РФ от 16.10.2024 № 1379 : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

9. Об аккредитации частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) : Постановление Правительства РФ от 30.11.2022 № 2181 : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

10. О единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» : Постановление Правительства РФ от 13.05.2022 № 867 : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

11. Об утверждении Долгосрочной программы содействия занятости молодежи на период до 2030 года : Распоряжение Правительства РФ от 14.12.2021 № 3581-р : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

12. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения» : Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 № 298 : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

13. Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости : Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 № 324 : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

14. Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения : Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

15. Об утверждении Стандарта оказания услуги по профессиональной ориентации инвалидов : Приказ Минтруда России от 26.05.2025 № 331н : [Элект-

ронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс».

URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

16. Об утверждении Стандарта деятельности по осуществлению полномочия в сфере занятости населения по организации ярмарок вакансий и учебных рабочих мест : Приказ Минтруда России от 13.03.2025 № 110н : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

17. Об утверждении Стандарта деятельности по осуществлению полномочия в сфере занятости населения по содействию приоритетному трудоустройству граждан, которые завершили прохождение военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо у которых прекратилось действие заключенного ими контракта о пребывании в добровольческом формировании, предусмотренном Федеральным законом от 31 мая 1996 г. № 61-ФЗ «Об обороне», а также граждан, относящихся к членам их семей в соответствии с пунктами 5 и 5.1 статьи 2 Федерального закона от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» : Приказ Минтруда России от 26.02.2025 № 88н : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

18. Об утверждении Стандарта деятельности по осуществлению полномочия в сфере занятости населения по информированию о положении на рынке труда в субъекте Российской Федерации, социально-трудовых правах граждан, развитии форм занятости : Приказ Минтруда России от 07.02.2025 № 52н : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

19. Об утверждении Стандарта деятельности по осуществлению полномочия в сфере занятости населения по содействию гражданам, ищущим работу, безработным гражданам в переезде (переселении) в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости : Приказ Минтруда России от 18.12.2024 № 708н : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

20. Об утверждении Стандарта деятельности по осуществлению полномочия в сфере занятости населения по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы профессиональной деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования : Приказ Минтруда России от 12.12.2024 № 694н : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

21. Об утверждении Стандарта деятельности по осуществлению полномочия в сфере занятости населения по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов : Приказ Минтруда России от 12.12.2024 № 692н : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

22. Об утверждении стандартов деятельности по осуществлению полномочия в сфере занятости населения по организации и проведению специальных мероприятий по профилированию граждан, ищущих работу, безработных граждан и работодателей : Приказ Минтруда России от 10.12.2024 № 684н : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

23. Об утверждении Стандарта деятельности по осуществлению полномочия в сфере занятости населения по организации проведения оплачиваемых общественных работ : Приказ Минтруда России от 29.10.2024 № 585н : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

24. Об утверждении методических рекомендаций по подбору рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидам с учетом нарушенных функций организма и ограничений их жизнедеятельности : Приказ Минтруда России от 01.10.2024 № 518 : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

25. Об утверждении порядка формирования индивидуального плана содействия занятости и согласования его с гражданином, в том числе в случае внесения в этот план изменений в соответствии с частью 12 статьи 26 Федерального закона от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», требований к его структуре и содержанию, а также порядка и критериев его выполнения гражданином, перечня документов, подтверждающих наличие уважительных причин неявки гражданина в орган службы занятости, в том числе для формирования и согласования индивидуального плана содействия занятости и документов, подтверждающих наличие уважительных причин невыполнения безработным гражданином индивидуального плана содействия занятости : Приказ Минтруда России от 19.08.2024 № 406н : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

26. Об утверждении форм документов, связанных с предоставлением гражданам мер государственной поддержки в сфере занятости населения, осуществлением полномочий в сфере занятости населения : Приказ Минтруда

России от 03.07.2024 № 322н : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

27. О реализации молодежной политики в Удмуртской Республике : Закон УР от 11.10.2021 № 107-ПЗ : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

28. Об утверждении государственной программы Удмуртской Республики «Развитие социально-трудовых отношений и содействие занятости населения Удмуртской Республики : Постановление Правительства УР от 30.11.2023 № 787 : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

29. Об утверждении Долгосрочной программы содействия занятости молодежи на период до 2030 года в Удмуртской Республике : Распоряжение Правительства УР от 06.06.2022 № 593-р : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

30. О Министерстве социальной политики и труда Удмуртской Республики Постановление Правительства УР от 01.12.2017 № 506 : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

31. Об осуществлении мероприятий, направленных на обеспечение занятости некоторых категорий граждан : Постановление Правительства УР от 19.06.2017 № 264 : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

32. Об определении порядка проведения отдельных специальных мероприятий, способствующих повышению конкурентоспособности инвалидов на рынке труда Удмуртской Республики : Постановление Правительства УР от 28.11.2016 № 500 : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

33. По делу о проверке конституционности положений пунктов 1 и 2 статьи 3 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» в связи с жалобой гражданина М.В. Чайковского : постановление Конституционного Суда РФ от 08.10.2019 № 31-П : [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

34. По делу о проверке конституционности пункта 1 статьи 33 и пункта 1 статьи 34 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» в связи с жалобой гражданина Н.А. Назарова : постановление Конституционного Суда РФ от 11.10.2016 № 19-П: [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 01.08.2025).

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ

1. Трудовое право: общая характеристика. История правового регулирования труда в России. Цели и задачи современного трудового законодательства.
2. Понятие и содержание предмета трудового права. Отграничение трудового права от иных отраслей права, включающих в предмет изучения правоотношения в сфере труда (гражданское, административное право, право социального обеспечения и др.).
3. Метод трудового права: общая характеристика.
4. Система трудового права как науки, отрасли и учебной дисциплины.
5. Понятие и классификация принципов трудового права. Общеправовые, межотраслевые, отраслевые принципы трудового права современной России.
6. Соотношение принципа свободы труда и права на труд в трудовом праве РФ.
7. Запрет принудительного труда: понятие, ситуации, не относящиеся к принудительному труду.
8. Запрет дискриминации в сфере труда как принцип трудового права.
9. Понятие, виды и общая характеристика источников трудового права. Значение Конституции РФ в регулировании трудовых прав и свобод в сфере труда.
10. Международные правовые акты по вопросам труда и прав человека как источники трудового права России. Правовое регулирование нетипичных форм занятости в контексте соотношения трудового и гражданского законодательства в России.
11. Трудовой кодекс РФ как источник трудового права. Соотношение трудового законодательства и законодательства о государственной и муниципальной службе.
12. Единство и дифференциация норм трудового законодательства.
13. Субъекты трудового права: понятие, классификация.
14. Работник и гражданин, ищущий работу, как субъекты трудового права. Понятие трудовой правосубъектности работника.
15. Работодатель: трудовая правосубъектность, классификация работодателей, представительство интересов работодателя администрацией.
16. Коллективы работников (их представители) как субъекты трудового права. Профессиональный союз: общая характеристика правомочий, структура. Первичная профсоюзная организация.
17. Государственные органы контроля (надзора) и ведомственного контроля в сфере действия трудового права.
18. Система правовых отношений в сфере труда.

- 19.** Понятие и основные признаки трудового отношения.
- 20.** Трудовые отношения и иные отношения, связанные с трудом: особенности отграничения.
- 21.** Основания возникновения, изменения и прекращения трудового отношения.
- 22.** Характеристика общественных отношений по договору о предоставлении труда работников (персонала).
- 23.** Понятие, значение, история становления и развития социального партнерства в сфере труда в России.
- 24.** Принципы, формы и уровни социального партнерства в сфере труда.
- 25.** Стороны и органы социального партнерства в сфере труда: виды и функции.
- 26.** Коллективный договор: понятие, значение, стороны, содержание, действие.
- 27.** Социально-партнерские соглашения: понятие, значение, виды, стороны, содержание, действие.
- 28.** Коллективные переговоры.
- 29.** Безработица и занятость: экономическое и правовое содержание понятий. Формы занятости граждан.
- 30.** Государственная служба занятости: значение, структура, и принципы деятельности, функции, взаимодействие с работодателями. Единая цифровая платформа «Работа в России»
- 31.** Правовой статус безработного: порядок приобретения и прекращения.
- 32.** Организация временного трудоустройства. Общественные работы.
- 33.** Профессиональное обучение, получение дополнительного профессионального образования безработными гражданами.
- 34.** Меры содействия занятости для граждан, нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности при поиске работы.
- 35.** Надзор и контроль в сфере занятости населения.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ОСНОВНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Головина, С. Ю. Трудовое право : учеб. для вузов / С.Ю. Головина, Ю.А. Кучина; под общ. ред. С.Ю. Головиной. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юрайт, 2021. – 313 с.
2. Куренной, А.М. Трудовое право России : учебник / А.М. Куренной. – 5-е изд. – Москва : Проспект, 2024. – 720 с.
3. Хохлов, Е.Б. Трудовое право России. Общая часть : учеб. для вузов / отв. ред. Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. – 9-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юрайт, 2025. – 233 с.
4. Хохлов, Е.Б. Трудовое право России. Особенная часть : учеб. для вузов / отв. ред. Е.Б. Хохлов, В.А. Сафонов. – 9-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юрайт, 2025. – 475 с.
5. Гейхман, В.Л. Трудовое право : учеб. для вузов / под ред. В. Л. Гейхмана. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юрайт, 2025. – 414 с.
6. Буянова, М.О. Трудовое право. Общая часть : учеб. для вузов / под. ред. М.О. Буяновой. 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юрайт, 2025. – 239 с.
7. Буянова, М.О. Трудовое право. Особенная часть : учеб. для вузов / отв. ред. М.О. Буянова. 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юрайт, 2025. – 527 с.

ОПИСАНИЕ ФУНКЦИОНАЛЬНОСТИ ИЗДАНИЯ:

Интерфейс электронного издания (в формате pdf) можно условно разделить на 2 части.

Левая навигационная часть (закладки) включает в себя содержание книги с возможностью перехода к тексту соответствующей главы по левому щелчку компьютерной мыши.

Центральная часть отображает содержание текущего раздела. В тексте могут использоваться ссылки, позволяющие более подробно раскрыть содержание некоторых понятий.

МИНИМАЛЬНЫЕ СИСТЕМНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ:

Минимальные системные требования: Celeron 1600 Mhz; 128 Мб RAM; Windows XP/7/8 и выше; 8x CD-ROM; разрешение экрана 1024×768 или выше; программа для просмотра pdf.

СВЕДЕНИЯ О ЛИЦАХ, ОСУЩЕСТВЛЯВШИХ ТЕХНИЧЕСКУЮ ОБРАБОТКУ И ПОДГОТОВКУ МАТЕРИАЛОВ:

Оформление электронного издания : Издательский центр «Удмуртский университет».

Авторская редакция

Подписано к использованию 01.10.2025
Объем электронного издания 1,3 Мб, тираж 10 экз.
Издательский центр «Удмуртский университет»
426034, г. Ижевск, ул. Ломоносова, д. 4Б, каб. 021
Тел. : +7(3412)916-364 E-mail: editorial@udsu.ru
