

**Дисциплина**  
**«Основы трудового законодательства»,**  
**V курс очной формы обучения по специальности**  
**«Вычислительные машины, комплексы, системы и сети»,**  
**2012/2013 учебный год**

**Практическое занятие 01**

**«Введение в трудовое законодательство»**

Занятие состоялось 06 сентября 2012 года, с 12:00 до 13:35, аудитория 23.

***Программа практического занятия***

1. Проверочная работа (15 мин).
2. Опрос студентов по изученным статьям ТК, разбор наиболее сложных тем, выявленным по результатам проверочной работы.
3. Домашнее задание: Глава 1, статьи 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 и 14 ТК.

***Краткое содержание занятия***

Понятие дискриминации в сфере труда описывается в отдельной статье ТК (статья 3), в этой же статье имеется описание семнадцати основных признаков дискриминации в сфере труда, хотя сам термин «дискриминация» упомянут только в названии статьи.

Понятие принудительного труда (статья 4) включает в себя в качестве элемента принуждения угрозу наказанием, а не только насильственное воздействие или угрозу таковым.

Применение ТК к правоотношениям в сфере труда (статья 424), возникшим до введения в действие Кодекса — важный аспект трудового законодательства.

Разграничение полномочий в области трудового права (статья 6).

Пример статьи, которая утратила свою силу (статья 7).

Трудовое право и локальные акты (статья 8).

Договорной порядок регулирования трудовых отношений (статья 9)

Трудовое законодательство России и нормы международного права (статья 10).

Действие трудового законодательства (статья 11), четыре основных признака, характеризующих ситуацию, когда трудовое законодательство не распространяется на некоторых лиц.

Понятие времени и действие трудового законодательства во времени (статья 12). Три основных признака прекращения действия локального нормативного акта, связанного со временем.

Понятие пространства и действие трудового законодательства в пространстве (статья 13).

Исчисление сроков: начало (возникновение трудовых прав и обязанностей), окончание (прекращение трудовых прав и обязанностей), способы (годами, месяцами, неделями); истечение сроков (в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока), учет нерабочих дней (статья 14).

### ***Программа проверочной работы на следующем занятии***

Проверочная работа будет проведена на занятии, которое состоится 10 сентября 2012 года, начало — в 09:30, время на выполнение проверочной работы — 15 минут.

При проведении проверочной работы не разрешается пользоваться источниками любыми знаний, конспектами, тетрадями, книгами, телефонами, компьютерами и т.д., проводится проверка остаточных знаний студента.

Каждый вариант проверочной работы содержит всего пять вопросов, вопросы 01 и 02 являются обязательными для всех вариантов (расчетное время на ответ около трех минут на оба вопроса), оставшиеся три вопроса формируются из остальных вопросов, подвопросы одного вопроса (например, 03.1 и 03.2) в одном варианте не встречаются, расчетное время ответа на один вопрос составляет четыре минуты.

#### *Вопрос проверочной работы 01*

Сроки введения в действие ТК РФ.

*Критерий оценки:* точно указать дату введения в действие ТК РФ.

#### *Вопрос проверочной работы 02*

Применение ТК РФ к правоотношениям, возникшим до и после введения его в действие.

*Критерий оценки:* точно указать область применения ТК РФ.

#### *Вопрос проверочной работы 03.1*

Цели трудового законодательства.

*Критерий оценки:* описать не менее четырех целей трудового законодательства из семи.

#### *Вопрос проверочной работы 03.2*

Задачи трудового законодательства.

*Критерий оценки:* описать не менее пяти задач трудового законодательства из девяти.

#### *Вопрос проверочной работы 04.1*

Понятие дискриминации в сфере труда и её запрещение.

*Критерий оценки:* описать понятие дискриминации в сфере труда и не менее трех признаков её наличия из семнадцати.

#### *Вопрос проверочной работы 04.2*

Понятие дискриминации в сфере труда и её отсутствие.

*Критерий оценки:* описать признаки установленных различий, исключений, предпочтений, а также ограничений прав работников в сфере труда, которые позволяют не считать это дискриминацией.

*Вопрос проверочной работы 05.1*

Понятие принудительного труда и его запрещение.

*Критерий оценки:* описать понятие принудительного труда, описать три признака насильственного воздействия из пяти основных.

*Вопрос проверочной работы 05.2*

Понятие принудительного труда и его запрещение.

*Критерий оценки:* описать понятие принудительного труда, описать два признака того, что труд не является принудительным, из четырех основных.

*Вопрос проверочной работы 06.1*

Права работника.

*Критерий оценки:* описать пять прав из четырнадцати.

*Вопрос проверочной работы 06.2*

Обязанности работника.

*Критерий оценки:* описать четыре обязанности из семи.

*Вопрос проверочной работы 07.1*

Права работодателя.

*Критерий оценки:* описать четыре права из семи.

*Вопрос проверочной работы 07.2*

Обязанности работодателя.

*Критерий оценки:* описать пять обязанностей из шестнадцати.

## **Трудовой кодекс Российской Федерации**

### **Статья 6. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений**

К ведению федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений относится принятие обязательных для применения на всей территории Российской Федерации федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих:

- основные направления государственной политики в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- основы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (включая определение правил, процедур, критериев и нормативов, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности);
- обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам (включая дополнительные гарантии отдельным категориям работников);
- порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров;
- основы социального партнерства, порядок ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений;
- порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- принципы и порядок осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также систему и полномочия федеральных органов государственной власти, осуществляющих указанный надзор и контроль;
- порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- систему и порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, государственной экспертизы условий труда, подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда;
- порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора, в том числе порядок возмещения вреда жизни и здоровью работника, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения;

- систему государственной статистической отчетности по вопросам труда и охраны труда;
- особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации принимают законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, не отнесенным к ведению федеральных органов государственной власти. При этом более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, приводящий к увеличению бюджетных расходов или уменьшению бюджетных доходов, обеспечивается за счет бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации по вопросам, не урегулированным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, могут принимать законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. В случае принятия федерального закона или иного нормативного правового акта Российской Федерации по этим вопросам закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации приводится в соответствие с федеральным законом или иным нормативным правовым актом Российской Федерации.

В случаях, если закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации, содержащий нормы трудового права, противоречит настоящему Кодексу или иным федеральным законам либо снижает уровень трудовых прав и гарантий работникам, установленный настоящим Кодексом или иными федеральными законами, применяется настоящий Кодекс или иной федеральный закон.

## **Статья 7.**

Утратила силу по истечении 90 дней после дня официального опубликования Федерального закона от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ

## **Статья 8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права**

Работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 настоящего Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

#### **Статья 9. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке**

В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры 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, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

#### **Статья 10. Трудовое законодательство, иные акты, содержащие нормы трудового права, и нормы международного права**

Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в соответствии с Конституцией Российской Федерации являются составной частью правовой системы Российской Федерации.

Если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора.

#### **Статья 11. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права**

Трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, регулируются трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, также применяются к другим отношениям, связанным с использованием личного труда, если это предусмотрено настоящим Кодексом или иным федеральным законом.

Все работодатели (физические лица и юридические лица независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

В тех случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

На территории Российской Федерации правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации.

Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, женщин, лиц с семейными обязанностями, молодежи и других) устанавливаются в соответствии с настоящим Кодексом.

На государственных гражданских служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной гражданской службе и муниципальной службе.

Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц (если в установленном настоящим Кодексом порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):

- военнослужащие при исполнении ими обязанностей военной службы;
- члены советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);
- лица, работающие на основании договоров гражданско-правового характера;
- другие лица, если это установлено федеральным законом.

## **Статья 12. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, во времени**

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, вступает в силу со дня, указанного в этом законе или ином нормативном правовом акте либо в законе или ином нормативном правовом акте, определяющем порядок введения в действие акта данного вида.

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, либо отдельные их положения прекращают свое действие в связи с:

- истечением срока действия;
- вступлением в силу другого акта равной или высшей юридической силы;
- отменой (признанием утратившими силу) данного акта либо отдельных его положений актом равной или высшей юридической силы.

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие.

Действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом.

В отношениях, возникших до введения в действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, указанный закон или акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

Действие коллективного договора, соглашения во времени определяется их сторонами в соответствии с настоящим Кодексом.

Локальный нормативный акт вступает в силу со дня его принятия работодателем либо со дня, указанного в этом локальном нормативном акте, и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. В отношениях, возникших до введения в действие локального нормативного акта, указанный акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

Локальный нормативный акт либо отдельные его положения прекращают свое действие в связи с:

- истечением срока действия;
- отменой (признанием утратившими силу) данного локального нормативного акта либо отдельных его положений другим локальным нормативным актом;
- вступлением в силу закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, коллективного договора, соглашения (в случае, когда указанные акты устанавливают более высокий уровень гарантий работникам по сравнению с установленным локальным нормативным актом).

### **Статья 13. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в пространстве**

Федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют на всей территории Российской Федерации, если в этих законах и иных нормативных правовых актах не предусмотрено иное.

Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего субъекта Российской Федерации.

Нормативные правовые акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего муниципального образования.

Принимаемые работодателем локальные нормативные акты действуют в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы.

### **Статья 14. Исчисление сроков**

Течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей.

Течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений.

Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни.

Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.