

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

Лекция 02 «Трудовое законодательство как отдельная отрасль права»

Занятие состоялось 10 сентября 2012 года, с 09:30 до 11:05, аудитория 23.

Программа лекции

1. Проверочная работа (15 мин).
2. Опрос студентов по изученным статьям ТК, разбор наиболее сложных тем, выявленным по результатам проверочной работы.
3. Подготовка к проведению Научно-практической конференции «Качество трудовой жизни», дата проведения — 11 октября 2012 года.
4. Домашнее задание: Глава 2, статьи 15, 16, 17, 18, 19 и 20 ТК, повторение статей 21 и 22.
5. Домашнее задание: дисциплинарные взыскания (статьи 192 и 193), первый абзац — выучить наизусть)

Краткое содержание лекции

Понятие трудовых отношений (статья 15).

Возникновение трудовых отношений (статья 16), шесть основных признаков возникновения трудовых отношений на основании трудового договора, фактический допуск к работе.

Избрание на должность (статья 17) и избрание по конкурсу (статья 18).

Назначение на должность или утверждение в должности (статья 19).

Стороны трудовых отношений (статья 20), работники и работодатели, работодатели — физические лица, возраст вступления в трудовые отношения.

Дисциплинарные взыскания (статья 192) и порядок их применения (статья 193).

Научно-практическая конференция

Научно-практическая конференция «Качество трудовой жизни» проводится как форма отчетности по зачетной единице № 1 дисциплины «Основы трудового законодательства».

Каждый из студентов получает в качестве задания полнотекстовые варианты четырех научных статей согласно приведенному ниже списку, в качестве результата работы (в пределах Научно-исследовательской работы студента — НИРС) рассматриваются следующие формы отчетности: статья, подготовленная студентом на основе полученных им научных статей и документов

семейства ГОСТ ИСО 9000 — объем статьи 8–10 страниц, доклад по материалам указанной статьи — длительность доклада 7–9 минут, презентация к указанному докладу. Повременный график подготовки к конференции будет обсуждаться на следующем занятии 13 сентября 2012 года, в качестве домашнего задания студенты должны подготовить заготовки своих презентаций, содержащие название конференции, персональные данные докладчиков и список цитированной литературы.

Ниже приведен список статей, распределенных по студентам:

А.А. Баранов

1. Е.Г. Жулина Теоретические подходы к содержанию качества трудовой жизни // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2009. № 4. С. 107–110.
2. М.Б. Перфильева Социологические исследования устойчивых моделей отношения персонала к своей организации // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2010. № 134. С. 167–176.
3. В.Ф. Потуданская, И.В. Цыганкова, Е.А. Кипервар Повышение качества трудовой жизни как направления развития омской области // Омский научный вестник 2011. № 101 С. 62–66.
4. Г.Г. Вукович, О.О. Апухтин Ключевые направления модернизации трудовой мотивации в условиях посткризисного восстановления экономики РФ // Общество: политика, экономика, право. 2012. № 1. С. 55–60.

А.И. Белолоптикова

5. Е.Г. Жулина Мотивация труда и ее влияние на качество трудовой жизни // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2009. № 3. С. 153–157.
6. О.А. Колесникова Эффективная занятость как основа эффективной экономики // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2010. № 2. С. 42–44.
7. А.В. Володин Качество трудовой жизни руководителей сестринских служб учреждений здравоохранения // Медицинский альманах. 2011. № 6. С. 38–42.
8. Е.А. Барбашин, О.С. Фомин, О.А. Филимонов Механизмы воздействия социально-трудовых отношений на качество трудовой жизни работников // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2012. № 1. С. 58–60.

К.В. Бредок

9. Л.Л. Фукалова Резервы роста производительности труда на основе применения инноваций // Вестник Томского государственного университета. 2009. № 326. С. 162–164.

10. М.Б. Перфильева Методика оценки мотивационных факторов организаций, влияющих на профессиональную самоактуализацию работника // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2010. № 136. С. 5–13.
11. Е.Г. Жулина Основы мотивации работодателей к развитию качества трудовой жизни в организации // Теория и практика общественного развития. 2011. № 1. С. 278–281.
12. Л.В. Кушнарера Объективные и субъективные факторы формирования и развития качества трудовой жизни // Управленец. 2012. № 3–4. С. 60–67.

А.В. Иванов

13. И.Н. Шевелева Качество трудовой жизни и его восприятие работниками сельхозорганизаций Курганской области // Экономика, труд и управление в сельском хозяйстве. 2010. № 4. С. 38–41.
14. А.Н. Вислобоков Стратегия эффективного управления персоналом сельскохозяйственных организаций на основе качества трудовой жизни // Вестник АПК Верхневолжья. 2010. № 2. С. 92–97.
15. А.Т. Саркулова Наемные работники: некоторые черты социального портрета // Власть и управление на Востоке России. 2011. № 1. С. 210–215.
16. В.П. Смолькин Особенности оценки уровня социального развития организаций различных сфер деятельности // Теория и практика общественного развития. 2012. № 2. С. 279–281.

В.С. Крошин

17. А.Т. Саркулова К вопросу «качество трудовой жизни» // Современные проблемы науки и образования. 2010. № 3. С. 124–124.
18. М.Б. Перфильева Формирование концепции управления человеческими ресурсами // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. 2010. № 10. С. 36–43.
19. Т.Л. Рудченко Оценка социального развития современной организации // Вестник Поволжской академии государственной службы. 2011. № 4. С. 157–161.
20. А.А. Сарабский, Т.И. Бухтиярова, А.Ю. Панченко Теоретико-методологические вопросы трудовой организации в сельскохозяйственном производстве // Аграрный вестник Урала. 2012. № 5. С. 111–114.

А.А. Лобов

21. Е.Г. Егорова Мотивация как социально-психологический фактор качества трудовой жизни // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2007. № 45. С. 363–366.
22. Е.Г. Жулина Интеграция взаимодействий субъектов социально-трудовых отношений в развитии качества трудовой жизни // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2010. № 24. С. 1–5.

23. О.О. Апухтин Теоретические аспекты исследования мотивации труда // Новые технологии. 2011. № 4. С. 136–140.
24. В.А. Андрухов Качество трудовой жизни как показатель социально-экономического благосостояния организации // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). 2012. № 4. С. 2–2.

М.К. Михайлов

25. А.Т. Саркулова Качество трудовой жизни наемных работников: факторы, оценка, показатели // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2010. № 10. С. 352–355.
26. Л.Г. Миляева, А.А. Дамбовская Высокое качество трудовой жизни — залог эффективного взаимодействия работника и работодателя // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2010. № 4. С. 157–160.
27. В.Б. Рябов Команда как организация с высоким уровнем качества трудовой жизни // Прикладная юридическая психология. 2011. № 4. С. 107–113.
28. С.В. Рачек, Л.В. Кушнарера Развитие концепции качества трудовой жизни // Управленец. 2012. № 1–2. С. 74–78.

И.В. Охорзин

29. А.Т. Саркулова Трудовая жизнь работников саратовской области: сравнительный анализ // Вестник Саратовского государственного технического университета. 2010. № 1. С. 314–319.
30. Е.Г. Жулина Развитие качества трудовой жизни через социально-экономический механизм мотивации // Terra Economicus. 2010. № 8. С. 16–19.
31. Б.Л. Токарский, Н.М. Токарская Определение взаимосвязи качества жизни с уровнем жизни населения // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2011. № 4. С. 200–204.
32. Л.М. Сафина, Н.В. Миропольская Система социальной защиты как фактор формирования качества трудовой жизни // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). 2012. № 5. С. 3.

А.А. Петрушов

33. И.В. Цыганкова Современные взгляды на проблему качества трудовой жизни // Вестник Челябинского государственного университета. 2008. № 19. С. 134–141.
34. С.Д. Кукина Управление трудовым потенциалом предприятий региона как база в формировании качества трудовой жизни // Экономика и управление: новые вызовы и перспективы. 2010. № 1. С. 157–160.
35. М.Б. Перфильева Социологическое обоснование экономической эффективности регулирования социальных факторов организации //

Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2011. № 140. С. 153–162.

36. Е.Н. Калайдин Развитие методологии количественного представления показателя качества жизни населения и качества трудовой жизни // Теория и практика общественного развития. 2012. № 4. С. 271–273.

Программа проверочной работы на следующем занятии

Проверочная работа будет проведена на занятии, которое состоится 13 сентября 2012 года, начало — в 12:00, 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.

По результатам проведенной работы на каждый вопрос, оценка результата ответа на который будет содержать символ «минус» (то есть оценки «минус», «минус–плюс» и «плюс–минус»), студент обязан выполнить реферат по соответствующей теме с целью ликвидации образовавшейся учебной задолженности. Срок выполнения реферата — шесть календарных дней.

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.

Дисциплина «Основы трудового законодательства», V курс очной формы обучения по специальности «Вычислительные машины, комплексы, системы и сети», лекция 02, 2012/2013 учебный год, страница 5 из 11

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 15. Трудовые отношения

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

Статья 16. Основания возникновения трудовых отношений

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

В случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

- избрания на должность;
- избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- назначения на должность или утверждения в должности;
- направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты;
- судебного решения о заключении трудового договора;
- абзац седьмой утратил силу по истечении 90 дней после дня официального опубликования Федерального закона от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Статья 17. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате избрания на должность

Трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания на должность возникают, если избрание на должность предполагает выполнение работником определенной трудовой функции.

Статья 18. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу

Трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности возникают, если трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации определены перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания на эти должности.

Статья 19. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности

Трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации.

Статья 20. Стороны трудовых отношений

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

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

Вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом, — также лица, не достигшие указанного возраста.

Работодатель — физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Для целей настоящего Кодекса работодателями — физическими лицами признаются:

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

осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных настоящим Кодексом на работодателей — индивидуальных предпринимателей;

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

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

Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста восемнадцати лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, — со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.

Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста восемнадцати лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

От имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста восемнадцати лет, но признанных судом недееспособными, их опекунами могут заключаться трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства.

Несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

В случаях, предусмотренных частями восьмой — десятой настоящей статьи, законные представители (родители, опекуны, попечители) физических лиц, выступающих в качестве работодателей, несут дополнительную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая обязательства по выплате заработной платы.

По вытекающим из трудовых отношений обязательствам работодателей — учреждений, финансируемых полностью или частично собственником

(учредителем), а также работодателей — казенных предприятий дополнительную ответственность несет собственник (учредитель) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Статья 192. Дисциплинарные взыскания

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (часть пятая статьи 189 настоящего Кодекса) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 настоящего Кодекса, а также пунктом 7 или 8 части первой статьи 81 настоящего Кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Статья 193. Порядок применения дисциплинарных взысканий

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки

финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.