

М. В. ЛЯЛИН

ТРУДОВОЕ ПРАВО

КУРС ЛЕКЦИЙ И ПРАКТИКУМ



ТЕОРИЯ
И ПРАКТИКА



АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ
ТРУДОВОГО ПРАВА



ЗАДАЧИ, КЕЙСЫ,
ДОКУМЕНТЫ



ЗНАНИЯ • НАВЫКИ • ПРОФЕССИОНАЛИЗМ

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ

Михаил Лялин

Трудовое право. Курс лекций и практикум

<https://litres.ru/74541467>

SelfPub; 2026

Аннотация

Учебное пособие «Трудовое право. Курс лекций и практикум» — это комплексное издание для изучения одной из социально значимых юридических дисциплин. Книга объединяет теоретический курс (трудовой договор, рабочее время, оплата труда, трудовые споры) и блок практических заданий (тесты, вопросы, задачи для самопроверки). Издание разработано для студентов юридических специальностей, преподавателей и всех, кто изучает или применяет трудовое право.

Содержание

Пояснительная записка	10
Лекция 1. Предмет, метод и система трудового права. Принципы трудового права	17
План лекции	18
1. Понятие и значение трудового права. Этапы развития	19
2. Функции трудового права	22
3. Предмет трудового права	24
4. Метод правового регулирования трудового права	27
5. Система трудового права. Отграничение от смежных отраслей	29
6. Сфера действия трудового права по кругу лиц	31
7. Понятие и значение принципов трудового права	33
8. Система принципов трудового права (ст. 2 ТК РФ)	34
9. Запрещение принудительного труда и дискриминации	36
10. Практикум: трудовые или гражданские отношения?	38
Основные понятия	40

Вопросы для самопроверки	41
Лекция 2. Источники трудового права	42
План лекции	43
1. Понятие и особенности источников трудового права	44
2. Система источников трудового права	46
3. Конституция РФ и международные акты	48
4. Трудовой кодекс РФ и федеральные законы	50
5. Подзаконные нормативные акты	52
6. Законы и иные акты субъектов РФ.	54
Разграничение полномочий	
7. Соглашения, коллективные договоры, локальные нормативные акты	56
8. Роль судебной практики	58
9. Действие нормативных актов о труде во времени, в пространстве, по кругу лиц	59
10. Практикум: какой акт применить?	60
Основные понятия	61
Вопросы для самопроверки	62
Лекция 3. Субъекты трудового права	63
План лекции	64
1. Понятие и классификация субъектов трудового права	65
2. Граждане как субъекты трудового права.	67
Трудовая правосубъектность	
3. Работник: права и обязанности	69

4. Работодатель: понятие, виды, правосубъектность	71
5. Права и обязанности работодателя	74
6. Работодатели — физические лица	76
7. Трудовой коллектив. Представители работников	77
8. Профессиональные союзы как субъекты трудового права	78
9. Иные субъекты трудового права	80
10. Практикум: может ли лицо быть работником (работодателем)?	81
Основные понятия	83
Вопросы для самопроверки	84
Лекция 4. Правовые отношения в сфере наёмного труда	85
План лекции	86
1. Понятие и система правоотношений в трудовом праве	87
2. Трудовое правоотношение: понятие, признаки	90
3. Стороны, объект, содержание трудового правоотношения	92
4. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений	93
5. Правоотношения, тесно связанные с трудовыми	96

6. Приостановление трудового договора	98
7. Практикум: юридические факты в трудовом праве	99
Основные понятия	101
Вопросы для самопроверки	102
Лекция 5. Социальное партнёрство в сфере труда	103
План лекции	104
1. Понятие, задачи, принципы социального партнёрства	105
2. Система социального партнёрства. Стороны и органы	108
3. Формы социального партнёрства	110
4. Коллективные переговоры: понятие, участники, порядок	112
5. Коллективный договор: понятие, содержание, порядок заключения, действие	114
6. Соглашения: понятие, виды	117
7. Контроль и ответственность	118
8. Практикум: структура коллективного договора	120
Основные понятия	122
Вопросы для самопроверки	123
Лекция 6. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	124
План лекции	125

1. Понятие занятости. Занятые граждане.	126
Государственная политика в области занятости	
2. Правовое регулирование занятости. Органы службы занятости	128
Конец ознакомительного фрагмента.	129

Михаил Лялин

Трудовое право. Курс лекций и практикум

ТРУДОВОЕ ПРАВО

КУРС ЛЕКЦИЙ

16 лекций · 32 часа

Специальность 40.02.04 «Юриспруденция»

Среднее профессиональное образование, очная форма обучения

Региональный пример — Воронежская область

Материал актуализирован по состоянию на сентябрь 2026

г.

2026

Содержание

Пояснительная записка

Лекция 1. Предмет, метод и система трудового права.

Принципы трудового права

Лекция 2. Источники трудового права

Лекция 3. Субъекты трудового права

Лекция 4. Правовые отношения в сфере наёмного труда

Лекция 5. Социальное партнёрство в сфере труда

Лекция 6. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Лекция 7. Трудовой договор

Лекция 8. Рабочее время и время отдыха

Лекция 9. Оплата труда

Лекция 10. Гарантии и компенсации в процессе труда

Лекция 11. Дисциплина труда

Лекция 12. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения

Лекция 13. Охрана труда

Лекция 14. Трудовые споры

Лекция 15. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде

Лекция 16. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Приложение. Рекомендуемые нормативные акты и материалы судебной практики

Пояснительная записка

Курс лекций разработан в соответствии с рабочей программой дисциплины **«Трудовое право»** для специальности 40.02.04 «Юриспруденция» (очная форма обучения). Курс охватывает **2 раздела и 17 тем** рабочей программы. Объём лекционных занятий — **32 часа** (16 лекций по 2 часа; темы 1.1 и 1.2, на каждую из которых программой отведено по 1 часу, объединены в лекцию 1).

Материал изложен по состоянию **на сентябрь 2026 г.**, с учётом последних изменений:

-

МРОТ с 1 января 2026 г. — 27 093 руб.

в месяц (ФЗ от 28.11.2025 № 429-ФЗ); в Воронежской области минимальная заработная плата установлена региональным трёхсторонним соглашением в том же размере;

- **новый**

Закон о занятости

— ФЗ от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»; с 1 марта 2026 г. квота для приёма инвалидов распространяется и на обособленные подразделения (ФЗ от 28.11.2025 № 445-ФЗ);

- **изменения**

ТК РФ с 1 сентября 2026 г.

:

– предельная продолжительность
сверхурочной работы

может быть увеличена со 120 до

240 часов в год

коллективным договором или соглашением, установлен
новый порядок её оплаты (ФЗ от 25.05.2026 № 144-ФЗ);

–

срочный трудовой договор

по соглашению сторон могут заключать субъекты малого
предпринимательства с численностью до

70 работников

(ранее — до 35) (тот же закон);

–

запрещено испытание

при приёме на работу

женщин, имеющих детей до 3 лет

(ранее — до полутора лет) (ФЗ от 09.04.2026 № 91-ФЗ);

–

преимущественное право на оставление на работе

при сокращении для вернувшихся участников СВО (ФЗ
от 25.04.2026 № 108-ФЗ);

– дополнительные гарантии работникам, пострадавшим
от чрезвычайных ситуаций (ФЗ от 09.04.2026 № 90-ФЗ);

•

производственный календарь на 2026 г.

: норма рабочего времени при 40-часовой неделе —

1 972 часа

(247 рабочих дней);

- электронные трудовые книжки,

электронный кадровый документооборот

(ст. 22.1–22.3 ТК РФ), дистанционная работа (гл. 49.1 ТК

РФ);

- новая система

охраны труда

(разд. X ТК РФ в ред. 2021 г.) и новые правила обучения

по охране труда;

-

пособие по безработице в 2026 г.

— от 1 863 до 15 886 руб. (без учёта районных коэффици-

циентов).

Каждая лекция содержит план, основной текст с определениями, таблицами и примерами, ссылки на статьи ТК РФ, раздел с практическим материалом, основные понятия и вопросы для самопроверки. Региональные примеры приводятся по **Воронежской области**.

Соответствие лекций темам рабочей программы:

Раздел, тема РП

Лекция

Часы

Раздел 1. Общая часть

1.1. Предмет, метод и система трудового права

1

1

1.2. Основные принципы трудового права

1

1

1.3. Источники трудового права

2

2

1.4. Субъекты трудового права

3

2

1.5. Правовые отношения в сфере наёмного труда

4

2

1.6. Социальное партнёрство в сфере труда

5

2

Раздел 2. Особенная часть

2.1. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

6

2

2.2. Трудовой договор

7

2

2.3. Рабочее время и время отдыха

8

2

2.4. Оплата труда

9

2

2.5. Гарантии и компенсации в процессе труда

10

2

2.6. Дисциплина труда

11

2

2.7. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения

12

2

2.8. Охрана труда

13

2

2.9. Трудовые споры

14

2

2.10. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде

15

2

2.11. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

16

2

Итого

Важно. Трудовое законодательство часто меняется (МРОТ, пособия, суммы компенсаций и штрафов пересматриваются ежегодно). Перед занятием рекомендуется сверять редакцию ТК РФ на Официальном интернет-портале правовой информации (pravo.gov.ru) или в справочных правовых системах. В рабочей программе содержание темы 2.9 ошибочно повторяет текст другой дисциплины; лекция 14 построена по наименованию темы — «Трудовые споры».

Лекция 1. Предмет, метод и система трудового права. Принципы трудового права

Темы 1.1 и 1.2 рабочей программы · 2 часа (по 1 часу на каждую тему)

План лекции

1. Понятие и значение трудового права. Этапы развития.
2. Функции трудового права.
3. Предмет трудового права: трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.
4. Метод правового регулирования трудового права.
5. Система трудового права. Отграничение от смежных отраслей.
6. Сфера действия трудового права по кругу лиц.
7. Понятие и значение принципов трудового права.
8. Система принципов трудового права (ст. 2 ТК РФ).
9. Запрещение принудительного труда и дискриминации.
10. Практикум: трудовые или гражданские отношения?

1. Понятие и значение трудового права. Этапы развития

Трудовое право — самостоятельная отрасль российского права, регулирующая **трудовые отношения** работников с работодателями и **иные непосредственно связанные с ними отношения** на основе сочетания государственного и договорного регулирования.

Трудовое право затрагивает интересы большинства граждан: в России по трудовым договорам работают десятки миллионов человек. Практически каждый выпускник колледжа будет работником, а многие — и работодателями.

Термин «трудовое право» используется в трёх значениях: **отрасль права, наука** (система знаний о трудовом праве) и **учебная дисциплина**.

Основные этапы развития трудового права в России:

Период

Характеристика

Конец XIX — начало XX в.

«фабричное законодательство»: закон 1882 г. об ограничении труда малолетних, закон 1897 г. об ограничении рабочего дня взрослых (11,5 ч), Устав о промышленном труде

(1913)

1918 г.

первый Кодекс законов о труде (КЗоТ) РСФСР: 8-часовой рабочий день, оплачиваемый отпуск, трудовая повинность

1922 г.

КЗоТ РСФСР 1922 г.: трудовой договор, коллективный договор (период НЭПа)

1930–1950-е гг.

жёсткие ограничения: запрет самовольного ухода с работы (1940), уголовная ответственность за прогулы; после 1956 г. — смягчение

1971 г.

КЗоТ РСФСР 1971 г. (с изменениями действовал до 2002 г.)

1990-е гг.

переход к рынку: законы о занятости (1991), о коллективных договорах (1992), о профсоюзах (1996)

2001 г. — настоящее время

Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (вступил в силу 1 февраля 2002 г.); крупные реформы: охрана тру-

да (2021), дистанционная работа (2020), электронные трудовые книжки (2020), электронный кадровый документооборот (2022), сверхурочная работа (2026)

2. Функции трудового права

•

Производственная (экономическая)

— организация эффективного труда, повышение производительности;

•

Защитная (охранительная)

— защита трудовых прав работника как экономически более слабой стороны, охрана его жизни и здоровья;

•

Социальная

— обеспечение достойных условий труда и справедливой оплаты, социальных гарантий;

•

Воспитательная

— формирование дисциплины и ответственности;

•

Регулятивная

— упорядочение отношений между работниками и работодателями.

Цели трудового законодательства (ст. 1 ТК РФ): установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. **Задачи:** со-

здание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и интересов государства.

3. Предмет трудового права

Предмет трудового права — общественные отношения по применению **наёмного труда**, а именно:

- **трудовые отношения**
(основные);
- **иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми**
(ст. 1 ТК РФ):

Вид отношений

Пример

по организации труда и управлению трудом
утверждение правил внутреннего трудового распорядка с
учётом мнения профсоюза

по трудоустройству у данного работодателя
приём на работу студента по направлению центра занятости

по подготовке и дополнительному профессиональному
образованию работников у данного работодателя

обучение работника за счёт работодателя

по социальному партнёрству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений

переговоры профсоюза с администрацией завода

по участию работников и профсоюзов в установлении условий труда

учёт мнения профсоюза при увольнении

по материальной ответственности работодателей и работников

возмещение работником ущерба от порчи оборудования

по государственному контролю (надзору) и профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства
проверка государственной инспекции труда

по разрешению трудовых споров

рассмотрение спора комиссией по трудовым спорам

по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами

оплата первых 3 дней больничного за счёт работодателя

Признаки трудового отношения (ст. 15 ТК РФ): **личное** выполнение работником за плату **трудовой функции** (работы по должности, профессии, специальности, квалификации); **работа в интересах, под управлением и контролем работодателя; подчинение правилам внутреннего трудового распорядка**; **работодатель обеспечивает условия труда**. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения, **не допускается**.

4. Метод правового регулирования трудового права

Особенности метода трудового права:

•

сочетание централизованного (государственного) и локального (договорного) регулирования

— государство устанавливает

минимальные гарантии

(МРОТ, продолжительность отпуска, максимальная продолжительность рабочего времени), а стороны могут

улучшать

положение работника в коллективных договорах, локальных актах, трудовых договорах;

•

сочетание равенства и подчинённости сторон

: при заключении договора стороны

равны

(договорный характер), в процессе работы работник

подчиняется

правилам внутреннего трудового распорядка и распоряжениям работодателя;

•

участие работников

(через профсоюзы и иных представителей) в установле-

нии условий труда и применении трудового законодательства;

- **своеобразие способов защиты**

трудовых прав: самозащита, профсоюзный контроль, государственный надзор, комиссии по трудовым спорам, суд;

- **единство и дифференциация**

регулирования: общие нормы для всех работников и особые нормы для отдельных категорий (женщин, несовершеннолетних, совместителей, работников Крайнего Севера).

Правило недопустимости ухудшения положения работника: условия коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов и трудовых договоров, **ухудшающие** положение работника по сравнению с трудовым законодательством, **не подлежат применению** (ст. 8, 9 ТК РФ).

5. Система трудового права.

Отграничение от смежных отраслей

Система трудового права делится на **Общую** и **Особенную** части.

Часть Институты

Общая часть

предмет, метод, принципы, источники; субъекты; трудовые правоотношения; социальное партнёрство

Особенная часть

занятость и трудоустройство; трудовой договор; рабочее время; время отдыха; оплата и нормирование труда; гарантии и компенсации; трудовой распорядок и дисциплина; профессиональное обучение; охрана труда; материальная ответственность; особенности труда отдельных категорий; защита трудовых прав; трудовые споры

Иногда выделяют также **международное трудовое право** (конвенции МОТ).

Отграничение от смежных отраслей:

Отрасль

Критерий разграничения

Пример

Гражданское право

предметом гражданского договора (подряда, возмездного оказания услуг) является результат работы (вещь, услуга), исполнитель работает на свой риск, самостоятельно организует работу, не подчиняется трудовому распорядку; в трудовом праве — процесс труда по определённой функции под контролем работодателя

ремонт квартиры по договору подряда — гражданское право; работа маляром в строительной организации — трудовое

Право социального обеспечения

регулирует материальное обеспечение при утрате заработка (пенсии, пособия)

назначение пенсии — ПСО; оплата отпуска — трудовое право

Административное право

регулирует государственную службу; трудовое законодательство применяется к госслужащим лишь субсидиарно (ст. 73 ФЗ № 79-ФЗ)

служба в министерстве — административное право

6. Сфера действия трудового права по кругу лиц

Трудовое законодательство распространяется (ст. 11 ТК РФ) на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем, **на территории РФ**, в том числе на **иностранных граждан и лиц без гражданства** (если иное не предусмотрено законом или международным договором).

Не распространяется (если в установленном законом порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей) на:

-

военнослужащих

при исполнении обязанностей военной службы;

- **членов**

советов директоров

(наблюдательных советов) организаций (кроме лиц, заключивших с организацией трудовой договор);

- **лиц, работающих на основании**

договоров гражданско-правового характера

;

- **других лиц, если это установлено федеральным законом.**

Особенности: на **государственных и муниципальных служащих** трудовое законодательство распространяется с

особенностями, предусмотренными законами о службе. На **самозанятых** (налог на профессиональный доход) и **исполнителей через цифровые платформы** трудовое законодательство не распространяется, если отношения не являются трудовыми по своей сути (с 1 октября 2026 г. действует ФЗ от 31.07.2025 № 289-ФЗ «О платформенной экономике»).

7. Понятие и значение принципов трудового права

Принципы трудового права — основные начала (руководящие идеи), закреплённые в законодательстве, которые выражают сущность трудового права и определяют направления правового регулирования трудовых отношений.

Значение принципов: определяют содержание норм; помогают **толковать** нормы; используются при восполнении **пробелов** (аналогия права); служат ориентиром для законодателя. Принципы трудового права закреплены в **ст. 37 Конституции РФ** и **ст. 2 ТК РФ**.

8. Система принципов трудового права (ст. 2 ТК РФ)

Статья 2 ТК РФ содержит **перечень основных принципов**. Для удобства их принято группировать:

Группа

Принципы (ст. 2 ТК РФ)

Принципы, выражающие политику в области регулирования рынка труда и эффективной занятости

свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности; защита от безработицы и содействие в трудоустройстве

Принципы, определяющие установление условий труда
социальное партнёрство, включая право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений; сочетание государственного и договорного регулирования; обеспечение права работников на участие в управлении организацией

Принципы, определяющие применение труда работников

равенство прав и возможностей работников; обеспечение права каждого на справедливые условия труда, в том числе отвечающие требованиям безопасности и гигиены, право на отдых (ограничение рабочего времени, ежедневный отдых, выходные и праздничные дни, оплачиваемый отпуск); обеспечение права на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, не ниже МРОТ; обеспечение права на профессиональную подготовку и переподготовку

Принципы, определяющие охрану трудовых прав работников и работодателей

запрещение принудительного труда и дискриминации; обеспечение права на объединение (право создавать профсоюзы и вступать в них); обязательность возмещения вреда, причинённого работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей; обязательное социальное страхование; государственная защита трудовых прав, в том числе в судебном порядке; обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку; обязанность сторон соблюдать условия договоров, в том числе право работодателя требовать от работников исполнения трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу; государственный контроль (надзор) и профсоюзный контроль; обеспечение права на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности

9. Запрещение принудительного труда и дискриминации

Запрещение дискриминации в сфере труда (ст. 3 ТК РФ): каждый имеет **равные возможности** для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах или получать преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Не являются дискриминацией различия, которые определяются **свойственными данному виду труда требованиями** (например, требование знания иностранного языка для переводчика, ограничения для несовершеннолетних на вредных работах) либо **особой заботой государства** о лицах, нуждающихся в повышенной социальной защите (женщины, инвалиды). Работник, считающий себя подвергшимся дискриминации, вправе обратиться в **государственную инспекцию труда** или суд.

Запрещение принудительного труда (ст. 4 ТК РФ; ч.

2 ст. 37 Конституции РФ). **Принудительный труд** — выполнение работы под угрозой применения какого-либо **наказания (насильственного воздействия)**, в том числе: в целях поддержания трудовой дисциплины; в качестве меры ответственности за участие в забастовке; в качестве средства мобилизации рабочей силы; в качестве наказания за политические взгляды; в качестве меры дискриминации. К принудительному труду относится также работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой наказания, когда работодатель **нарушает сроки выплаты заработной платы** или выплачивает её не полностью, либо при возникновении **непосредственной угрозы жизни и здоровью** работника вследствие нарушения требований охраны труда.

Не является принудительным трудом: работа, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе; работа в условиях чрезвычайного или военного положения; работа по приговору суда (обязательные и исправительные работы); работа в условиях чрезвычайных обстоятельств (катастрофы, пожары, эпидемии).

10. Практикум: трудовые или гражданские отношения?

Ситуация

Вид отношений

Обоснование

Студент по договору с ООО за 5 000 руб. разработал логотип компании, работал дома в удобное время
гражданско-правовые (договор возмездного оказания услуг / авторский договор)
результат работы, самостоятельная организация труда

Продавец работает в магазине в Воронеже по графику, подчиняется директору, получает зарплату 2 раза в месяц
трудовые
личное выполнение трудовой функции, подчинение распорядку, оплата за процесс труда

Курьер доставляет заказы через платформу, сам выбирает время, получает оплату за каждый заказ, зарегистрирован как самозанятый
как правило, гражданско-правовые (платформенная занятость); но если фактически есть все признаки трудовых от-

ношений — суд может признать их трудовыми (ст. 19.1 ТК РФ)

признаки ст. 15 ТК РФ

Бухгалтер «оформлен» по договору подряда, но 3 года ежедневно работает в офисе, подчиняется главному бухгалтеру, получает фиксированную сумму

трудоустроен (договор подряда подменяет трудовой)

ст. 15, 19.1 ТК РФ; работник вправе требовать признания отношений трудовыми через суд или инспекцию труда

Основные понятия

трудовое право; трудовые отношения; отношения, непосредственно связанные с трудовыми; признаки трудового отношения; метод трудового права; централизованное и локальное регулирование; система трудового права; Общая и Особенная части; сфера действия трудового законодательства; принципы трудового права; свобода труда; запрещение дискриминации; запрещение принудительного труда; социальное партнёрство; платформенная занятость.

Вопросы для самопроверки

1. Дайте определение трудового права.
2. Назовите основные этапы развития трудового законодательства в России.
3. Какие функции выполняет трудовое право?
4. Что составляет предмет трудового права? Назовите отношения, непосредственно связанные с трудовыми.
5. Назовите признаки трудового отношения.
6. Каковы особенности метода трудового права?
7. Чем трудовой договор отличается от договора подряда?
8. На кого не распространяется трудовое законодательство?
9. Что такое принципы трудового права? Где они закреплены?
10. Назовите группы принципов трудового права.
11. Что понимается под дискриминацией в сфере труда? Какие различия не являются дискриминацией?
12. Что такое принудительный труд? Что не относится к принудительному труду?

Лекция 2. Источники трудового права

Тема 1.3 рабочей программы · 2 часа (1 лекционное занятие)

План лекции

1. Понятие и особенности источников трудового права.
2. Система источников трудового права.
3. Конституция РФ и международные акты.
4. Трудовой кодекс РФ и федеральные законы.
5. Подзаконные нормативные акты.
6. Законы и иные акты субъектов РФ. Разграничение полномочий.
7. Соглашения, коллективные договоры, локальные нормативные акты.
8. Роль судебной практики.
9. Действие нормативных актов о труде во времени, в пространстве, по кругу лиц.
10. Практикум: какой акт применить?

1. Понятие и особенности источников трудового права

Источники трудового права — внешние формы выражения норм трудового права: нормативные правовые акты, а также коллективные договоры, соглашения и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

Особенности источников трудового права:

-

множественность

и

многоуровневость

(федеральный, региональный, муниципальный,

локальный

уровни);

- наличие

договорных

источников:

коллективные договоры

и

соглашения

(результат социального партнёрства);

- большое значение

локальных нормативных актов

работодателя (правила внутреннего трудового распоряд-

ка, положение об оплате труда);

-

кодифицированный

характер (ТК РФ — основной источник);

- участие

представителей работников

(профсоюзов) в принятии многих актов;

- правило о

недопустимости ухудшения

положения работника актами более низкого уровня.

2. Система источников трудового права

Трудовые отношения регулируются (ст. 5 ТК РФ):

•

трудовым законодательством

(Трудовой кодекс, иные федеральные законы, законы субъектов РФ);

•

иными нормативными правовыми актами

, содержащими нормы трудового права (указы Президента, постановления Правительства, акты федеральных органов исполнительной власти, акты органов исполнительной власти субъектов, акты органов местного самоуправления);

•

коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами

•

Иерархия: Конституция РФ → общепризнанные принципы и нормы международного права, международные договоры РФ → ТК РФ → иные федеральные законы → указы Президента → постановления Правительства → акты ФОИВ → законы субъектов → акты органов субъектов → акты органов местного самоуправления → соглашения → коллективные договоры → локальные нормативные акты → трудовой

договор (индивидуальный акт).

Приоритет ТК РФ: в случае противоречий между ТК РФ и иным федеральным законом применяется **ТК РФ**; если вновь принятый федеральный закон противоречит ТК, он применяется только при условии внесения соответствующих изменений в ТК (ст. 5 ТК РФ).

3. Конституция РФ и международные акты

Конституция РФ — основа трудового права:

•

ст. 37

: труд свободен; каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию; принудительный труд запрещён; право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без дискриминации и

не ниже МРОТ

; право на защиту от безработицы; право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая

право на забастовку

; право на отдых;

•

ст. 30

: право на объединение, включая право создавать профсоюзы;

•

ст. 75.1

(с 2020 г.): в РФ создаются условия для устойчивого экономического роста, повышения благосостояния граждан, га-

рантируется защита достоинства граждан и

уважение человека труда

, обеспечиваются сбалансированность прав и обязанностей гражданина, социальное партнёрство;

•

ч. 5 ст. 75

(с 2020 г.): в РФ гарантируются

минимальный размер оплаты труда не менее величины прожиточного минимума

трудоспособного населения в целом по РФ;

•

п. «к» ч. 1 ст. 72

: трудовое законодательство —

совместное ведение

РФ и субъектов.

Международные акты: Всеобщая декларация прав человека (1948), Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966), **конвенции Международной организации труда (МОТ)** (Россия ратифицировала десятки конвенций МОТ, в том числе основополагающие — о принудительном труде, о свободе объединения и праве на коллективные переговоры, о равном вознаграждении, о дискриминации, о минимальном возрасте, о наихудших формах детского труда). Решения межгосударственных органов, противоречащие Конституции РФ, **не подлежат исполнению** (ст. 79 Конституции РФ).

4. Трудовой кодекс РФ и федеральные законы

Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ — **ос-**
новной источник. Структура: **6 частей, 14 разделов**, бо-
лее 60 глав.

Часть Содержание

Первая
общие положения (разд. I)

Вторая
социальное партнёрство (разд. II)

Третья
трудоустройство, условия и порядок труда, рабочее время, время отдыха, оплата и
нормирование труда, гарантии и компенсации, трудовой рас-
порядок и дисциплина, профессиональное обучение, охрана
труда, материальная ответственность (разд. III–IX)

Четвёртая
особенности регулирования труда отдельных категорий
работников (разд. XII)

Пятая

защита трудовых прав и свобод, рассмотрение трудовых споров, ответственность (разд. XIII)

Шестая

заключительные положения (разд. XIV)

Иные федеральные законы:

- ФЗ от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»;
- ФЗ от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- ФЗ от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
- ФЗ от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- ФЗ от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- ФЗ от 01.05.1999 № 92-ФЗ «О Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»;
- законы о государственной и муниципальной службе (субсидиарное применение ТК).

5. Подзаконные нормативные акты

Вид

Примеры

Указы Президента РФ

об объявлении нерабочих дней; о гарантиях мобилизованным (приостановление трудового договора)

Постановления Правительства РФ

о переносе выходных дней (производственный календарь); Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (от 24.12.2007 № 922); о порядке обучения по охране труда (от 24.12.2021 № 2464); Правила ведения квотирования

Акты Минтруда России (приказы)

правила по охране труда; Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве (приказ от 20.04.2022 № 223н); перечни работ и формы документов; нормы подъёма и перемещения тяжестей несовершеннолетними (с 1 марта 2026 г. — новые нормы)

Акты Роструда

методические рекомендации, разъяснения (не являются нормативными, но важны на практике)

6. Законы и иные акты субъектов РФ. Разграничение полномочий

Трудовое законодательство — **совместное ведение** (п. «к» ч. 1 ст. 72 Конституции РФ).

К ведению федеральных органов (ст. 6 ТК РФ) относится принятие обязательных для всей России актов, устанавливающих: основные направления государственной политики в сфере трудовых отношений; основы правового регулирования трудовых отношений; **систему основных государственных гарантий** трудовых прав (МРОТ, продолжительность рабочего времени и отпусков, гарантии при увольнении); порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров; основы социального партнёрства; порядок разрешения трудовых споров; основы охраны труда; виды и условия материальной и дисциплинарной ответственности; систему государственного надзора и контроля; особенности регулирования труда отдельных категорий работников и др.

Органы субъектов РФ принимают законы и иные акты, содержащие нормы трудового права, **по вопросам, не отнесённым к полномочиям федеральных органов**; они могут **устанавливать дополнительные гарантии** за счёт бюджета субъекта. Если закон субъекта противоречит ТК РФ, применяется **ТК РФ**.

Пример (Воронежская область): законы области о дополнительных гарантиях отдельным категориям работников бюджетной сферы; **региональное трёхстороннее соглашение** между Правительством Воронежской области, объединением профсоюзов и объединением работодателей; **региональное соглашение о минимальной заработной плате** (с 1 января 2026 г. — 27 093 руб.); закон о квотировании рабочих мест для инвалидов и иных категорий.

7. Соглашения, коллективные договоры, локальные нормативные акты

Соглашения — генеральное (общероссийское), межрегиональные, региональные, отраслевые, территориальные (подробнее — лекция 5).

Коллективный договор — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации (у ИП), заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Локальные нормативные акты — акты, принимаемые **работодателем** в пределах его компетенции в соответствии с трудовым законодательством, коллективными договорами, соглашениями (ст. 8 ТК РФ).

Примеры локальных актов: правила внутреннего трудового распорядка (обязательны для всех работодателей, кроме микропредприятий, заменивших их трудовыми договорами по типовой форме — ст. 309.2 ТК РФ); положение об оплате труда и премировании; положение о защите персональных данных; график отпусков; штатное расписание; инструкции по охране труда; положение о дистанционной работе.

Порядок принятия: в случаях, предусмотренных ТК,

работодатель принимает локальный акт **с учётом мнения** представительного органа работников (профсоюза) (ст. 372 ТК РФ). Работников необходимо **ознакомить под подпись** (в том числе в электронной форме) с локальными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22, 68 ТК РФ).

Недействительность: нормы локальных актов, **ухудшающие** положение работников по сравнению с законодательством, коллективным договором, соглашениями, а также принятые **без соблюдения порядка учёта мнения** профсоюза, **не подлежат применению** (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

8. Роль судебной практики

Судебная практика не является источником трудового права в строгом смысле, но имеет большое значение для единообразного применения норм:

•

постановления Конституционного Суда РФ

(например, о недопустимости включения районных коэффициентов в МРОТ — Постановление от 07.12.2017 № 38-П; о невключении доплат за сверхурочную работу и работу в выходные в МРОТ — Постановление от 11.04.2019 № 17-П);

•

постановления Пленума Верховного Суда РФ

: от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»; от 16.11.2006 № 52 (материальная ответственность работников); от 28.01.2014 № 1 (труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних); от 29.05.2018 № 15 (труд работников у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, отнесённых к микропредприятиям); от 02.06.2015 № 21 (труд руководителей организаций);

•

обзоры судебной практики

Верховного Суда РФ.

9. Действие нормативных актов о труде во времени, в пространстве, по кругу лиц

Во времени (ст. 12 ТК РФ): закон и иной нормативный акт, содержащий нормы трудового права, вступает в силу со дня, указанного в нём, либо в соответствии с общим порядком. **Обратной силы не имеет** и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие; к длящимся отношениям — применяется к **правам и обязанностям, возникшим после** введения в действие. **Локальный акт** вступает в силу со дня принятия работодателем или указанного в нём дня.

В пространстве (ст. 13 ТК РФ): федеральные акты — на всей территории РФ; акты субъектов — на территории субъекта; локальные акты — в пределах организации (у данного работодателя).

По кругу лиц (ст. 11 ТК РФ): на всех работников, работающих у работодателей на территории РФ, включая иностранцев; с особенностями — для отдельных категорий.

10. Практикум: какой акт применить?

Ситуация Решение

Коллективный договор предусматривает отпуск 26 дней не применяется в этой части — ухудшает положение по сравнению с ТК РФ (не менее 28 дней, ст. 115); работнику предоставляется 28 дней

Положение о премировании принято без учёта мнения профсоюза, хотя в организации есть профсоюз не подлежит применению (ч. 4 ст. 8 ТК РФ)

Закон Воронежской области устанавливает дополнительный день отдыха работникам бюджетной сферы — донорам допустимо — дополнительная гарантия за счёт бюджета субъекта

Трудовой договор устанавливает зарплату 25 000 руб. при полной ставке в 2026 г.

условие незаконно: ниже МРОТ (27 093 руб.); зарплата должна быть доведена до МРОТ (ст. 133 ТК РФ)

Основные понятия

источники трудового права; система источников; Трудовой кодекс РФ; конвенции МОТ; разграничение полномочий; соглашение; коллективный договор; локальный нормативный акт; правила внутреннего трудового распорядка; учёт мнения представительного органа работников; недопустимость ухудшения положения работника; приоритет ТК РФ; действие актов во времени, в пространстве, по кругу лиц.

Вопросы для самопроверки

1. Что такое источники трудового права? Назовите их особенности.
2. Назовите статьи Конституции РФ, закрепляющие трудовые права.
3. Какое место занимает ТК РФ в системе источников? Какова его структура?
4. Назовите основные федеральные законы в сфере труда.
5. Как разграничены полномочия РФ и субъектов в сфере трудовых отношений?
6. Что такое локальный нормативный акт? Приведите примеры.
7. В каком порядке принимаются локальные акты? Каковы последствия нарушения порядка?
8. Какова роль постановлений Пленума Верховного Суда РФ?
9. Имеет ли обратную силу закон о труде?
10. Что такое конвенции МОТ?

Лекция 3. Субъекты трудового права

Тема 1.4 рабочей программы · 2 часа (1 лекционное занятие)

План лекции

1. Понятие и классификация субъектов трудового права.
2. Граждане как субъекты трудового права. Трудовая правосубъектность.
3. Работник: права и обязанности.
4. Работодатель: понятие, виды, правосубъектность.
5. Права и обязанности работодателя.
6. Работодатели — физические лица.
7. Трудовой коллектив. Представители работников.
8. Профессиональные союзы как субъекты трудового права.
9. Иные субъекты трудового права.
10. Практикум: может ли лицо быть работником (работодателем)?

1. Понятие и классификация субъектов трудового права

Субъекты трудового права — участники отношений, регулируемых трудовым правом, обладающие трудовой правосубъектностью (способностью иметь трудовые права и обязанности и осуществлять их своими действиями).

Классификация:

Группа Субъекты

Основные
работники; работодатели

Представители
представители работников (профсоюзы, иные представители); представители работодателей (руководитель организации, объединения работодателей)

Органы, участвующие в регулировании и защите
органы социального партнёрства (трёхсторонние комиссии); органы занятости (центры занятости); органы надзора и контроля (Роструд, государственные инспекции труда); органы по рассмотрению трудовых споров (КТС, суды, прими-

рительные комиссии)

Иные

граждане, ищущие работу; безработные; трудовые коллективы

2. Граждане как субъекты трудового права. Трудовая правосубъектность

Трудовая правосубъектность гражданина — способность иметь трудовые права и обязанности и своими действиями приобретать и осуществлять их. Особенность: **правоспособность и дееспособность возникают одновременно** (трудовая праводеееспособность), так как трудиться лично может только сам человек.

Возраст, с которого допускается заключение трудового договора (ст. 63 ТК РФ):

Возраст

Условия

с 16 лет

по общему правилу

с 15 лет

для выполнения лёгкого труда, не причиняющего вреда здоровью: лицами, получившими общее образование; продолжающими его получать в иной форме; оставившими школу в соответствии с законом

с 14 лет

с согласия одного из родителей (опекуна) и органа опеки и попечительства — для выполнения лёгкого труда в свободное от учёбы время без ущерба для освоения образовательной программы

до 14 лет

только в организациях кинематографии, театрах, цирках, концертных организациях — для участия в создании и (или) исполнении произведений, с согласия родителя и разрешения органа опеки

Ограничения трудовой правосубъектности: по **приговору суда** (лишение права занимать определённые должности); по **состоянию здоровья** (медицинские противопоказания); запреты на работу с детьми лицам, имеющим или имевшим **судимость** за определённые преступления (ст. 351.1 ТК РФ); ограничения для **иностраннх граждан** (патент, разрешение на работу, квоты).

3. Работник: права и обязанности

Работник — физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем (ст. 20 ТК РФ).

Основные права работника (ст. 21 ТК РФ): заключение, изменение и расторжение трудового договора; **предоставление работы**, обусловленной договором; **рабочее место**, соответствующее требованиям охраны труда; своевременная и в полном объёме **выплата заработной платы**; **отдых** (нормальная продолжительность рабочего времени, выходные, отпуска); полная достоверная информация об условиях труда; подготовка и дополнительное профессиональное образование; **объединение**, включая право создавать профсоюзы; участие в управлении организацией; ведение коллективных переговоров; **защита трудовых прав** всеми не запрещёнными способами; разрешение трудовых споров, включая право на **забастовку**; **возмещение вреда**, причинённого в связи с исполнением трудовых обязанностей; обязательное социальное страхование.

Основные обязанности работника (ст. 21 ТК РФ): добросовестно исполнять трудовые обязанности; **соблюдать правила внутреннего трудового распорядка**; **трудоуловую дисциплину**; выполнять установленные **нормы труда**; соблюдать требования по **охране труда**; бережно относиться к имуществу работодателя и других работни-

ков; незамедлительно сообщать работодателю о ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества; **проходить медицинские осмотры** (в случаях, предусмотренных законом).

4. Работодатель: понятие, виды, правосубъектность

Работодатель — физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, работодателем может быть иной субъект, наделённый правом заключать трудовые договоры (ст. 20 ТК РФ).

Виды работодателей:

Вид Особенности

Юридические лица (организации)

коммерческие и некоммерческие организации; права и обязанности осуществляет руководитель (единоличный исполнительный орган) или уполномоченные им лица; трудовая правосубъектность — с момента государственной регистрации

Обособленные подразделения (филиалы, представительства)

работодателем остаётся организация; руководитель филиала действует по доверенности

Индивидуальные предприниматели
физические лица, зарегистрированные в качестве ИП

Физические лица, не являющиеся ИП

используют труд работников для личного обслуживания
и помощи по хозяйству (няня, домработница, водитель, са-
довник) (гл. 48 ТК РФ)

Иные субъекты

нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты,
и другие лица, чья профессиональная деятельность подле-
жит регистрации или лицензированию

Микропредприятия (до 15 работников)

вправе отказаться от принятия локальных актов, заклю-
чая с работниками трудовые договоры по типовой форме (гл.
48.1 ТК РФ; типовая форма утв. ПП РФ от 27.08.2016 №
858)

**Трудовая правосубъектность физического лица-ра-
ботодателя** возникает с **18 лет** (полная дееспособность);
ИП — с момента регистрации (при эмансипации — ранее 18
лет).

Субсидиарная ответственность: по обязательствам
учреждений, вытекающим из трудовых отношений, **допол-
нительную ответственность** несёт собственник (учреди-

тель) в случаях, предусмотренных законом (ст. 20 ТК РФ).

5. Права и обязанности работодателя

Права работодателя (ст. 22 ТК РФ): заключать, изменять и расторгать трудовые договоры; вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры; **поощрять** работников за добросовестный эффективный труд; **требовать** исполнения трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу; **привлекать** к дисциплинарной и материальной ответственности; **принимать локальные нормативные акты** (кроме микропредприятий, отказавшихся от них); создавать объединения работодателей; проводить **специальную оценку условий труда**; реализовывать права в области КЭДО.

Обязанности работодателя (ст. 22 ТК РФ): соблюдать трудовое законодательство, локальные акты, условия договоров; **предоставлять работу**, обусловленную трудовым договором; обеспечивать **безопасность** и условия труда, соответствующие требованиям охраны труда; обеспечивать работников оборудованием, инструментами, документацией; обеспечивать **равную оплату за труд равной ценности**; выплачивать **в полном размере** заработную плату в установленные сроки; вести коллективные переговоры; **знакомить** работников под подпись с локальными актами; обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением трудовых обязанностей; осуществлять **обязательное со-**

циальное страхование; возмещать вред, причинённый
работникам в связи с исполнением трудовых обязанностей,
а также компенсировать моральный вред.

6. Работодатели — физические лица

Особенности (гл. 48 ТК РФ):

- работодатель — физическое лицо обязан

оформить трудовой договор в письменной форме

, уплачивать страховые взносы, оформлять трудовые книжки (для ИП; физическое лицо, не являющееся ИП, трудовую книжку

не ведёт

и записи не вносит — ст. 309 ТК РФ);

- работодатель — физическое лицо уплачивает

страховые взносы

за работника и представляет сведения о трудовой деятельности в

Социальный фонд России

;

- условия расторжения договора, сроки предупреждения

об увольнении и выходные пособия могут определяться

трудовым договором

(ст. 307 ТК РФ).

7. Трудовой коллектив. Представители работников

Трудовой коллектив — объединение всех работников организации. В современном ТК РФ он **не является самостоятельным субъектом** трудового права: права коллектива осуществляются через **общее собрание (конференцию) работников** (например, при принятии решения о начале коллективных переговоров при отсутствии профсоюза, об избрании представителей, об объявлении забастовки).

Представители работников (ст. 29 ТК РФ): **профессиональные союзы** и их объединения, иные профсоюзные организации; в случаях, предусмотренных ТК, — **иные представители**, избираемые работниками (если профсоюз отсутствует или объединяет менее половины работников и не уполномочен представлять всех).

8. Профессиональные союзы как субъекты трудового права

Профессиональный союз — добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов (ФЗ от 12.01.1996 № 10-ФЗ).

Основные права профсоюзов:

- **представительство и защита**
социально-трудовых прав работников;
- **ведение коллективных переговоров**
, заключение коллективных договоров и соглашений;
- **участие в принятии локальных актов**
(учёт мнения — ст. 371–372 ТК РФ);
- **учёт мнения при увольнении**
работников — членов профсоюза по инициативе работодателя (п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ — ст. 373 ТК РФ);
- **профсоюзный контроль**

за соблюдением трудового законодательства (правовые и технические инспекторы труда профсоюзов);

- участие в

разрешении трудовых споров

; организация

забастовок

;

- участие в расследовании

несчастных случаев

на производстве.

Гарантии: запрещается ограничение прав работников в зависимости от членства в профсоюзе; руководители профсоюзных организаций, не освобождённые от основной работы, могут быть уволены по ряду оснований только с **предварительного согласия** вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

Крупнейшее объединение: Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР); в Воронежской области — **Объединение организаций профсоюзов Воронежской области**, являющееся стороной регионального трёхстороннего соглашения.

9. Иные субъекты трудового права

-

Объединения работодателей

(ФЗ от 27.11.2002 № 156-ФЗ) — Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) и региональные объединения;

-

органы государственной власти и местного самоуправления

— как стороны социального партнёрства и как органы надзора;

-

центры занятости населения

(в Воронежской области — центры занятости населения в городском округе город Воронеж и районах; с 2024 г. обращение возможно через единую цифровую платформу «Работа России»);

-

государственная инспекция труда в Воронежской области

(территориальный орган Роструда);

-

комиссии по трудовым спорам

, суды.

10. Практикум: может ли лицо быть работником (работодателем)?

Ситуация

Решение

14-летний школьник хочет летом работать курьером по доставке листовок 3 часа в день

возможно — с согласия одного из родителей и органа опеки, лёгкий труд, в свободное от учёбы время (каникулы), с сокращённым рабочим временем (не более 24 часов в неделю)

17-летняя студентка хочет нанять няню для младшего брата

нет — работодателем-физическим лицом может быть гражданин с 18 лет (если не эмансипирована)

Гражданин, осуждённый за насильственное преступление против несовершеннолетнего, хочет работать учителем

нет — ограничение по ст. 331, 351.1 ТК РФ

Филиал московской компании в Воронеже заключает трудовой договор

работодатель — компания (юридическое лицо); договор подписывает директор филиала по доверенности

Основные понятия

субъекты трудового права; трудовая правосубъектность; работник; работодатель; организация; индивидуальный предприниматель; работодатель — физическое лицо; микро-предприятие; права и обязанности работника; права и обязанности работодателя; трудовой коллектив; представители работников; профессиональный союз; учёт мнения профсоюза; объединение работодателей.

Вопросы для самопроверки

1. Назовите субъектов трудового права.
2. В чём особенность трудовой правосубъектности граждан?
3. С какого возраста допускается заключение трудового договора? Какие исключения установлены?
4. Назовите основные права и обязанности работника.
5. Кто может быть работодателем?
6. Каковы особенности микропредприятий как работодателей?
7. Назовите основные права и обязанности работодателя.
8. Является ли трудовой коллектив субъектом трудового права?
9. Кто является представителями работников?
10. Какие права имеют профессиональные союзы?

Лекция 4. Правовые отношения в сфере наёмного труда

Тема 1.5 рабочей программы · 2 часа (1 лекционное занятие)

План лекции

1. Понятие и система правоотношений в трудовом праве.
2. Трудовое правоотношение: понятие, признаки.
3. Стороны, объект, содержание трудового правоотношения.
4. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
5. Правоотношения, тесно связанные с трудовыми.
6. Приостановление трудового договора.
7. Практикум: юридические факты в трудовом праве.

1. Понятие и система правоотношений в трудовом праве

Система правоотношений в сфере наёмного труда включает **основное — трудовое** правоотношение — и **производные** (связанные с ним) правоотношения:

Вид

Характеристика

Когда возникает

Трудовое

центральное, основное

с момента заключения трудового договора (фактического допуска)

По трудоустройству

предшествует трудовому

при обращении в центр занятости, при подборе кадров

Организационно-управленческие

между работодателем и профсоюзом (представителями работников)

при учёте мнения, ведении переговоров

По профессиональной подготовке
сопутствует трудовому или предшествует ему
при ученичестве, обучении работника

По социальному партнёрству
коллективные отношения
при коллективных переговорах

Материальной ответственности
охранительные
при причинении ущерба

Дисциплинарные
охранительные
при совершении дисциплинарного проступка

По надзору и контролю
с участием органов надзора
при проверках инспекции труда

По рассмотрению трудовых споров
процессуальные
при обращении в КТС или суд

По обязательному социальному страхованию
в случаях, предусмотренных законом

при временной нетрудоспособности, несчастном случае

2. Трудовое правоотношение: понятие, признаки

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 работы) в **интересах**, **под управлением и контролем работодателя**, **подчинении** работника **правилам внутреннего трудового распорядка** при **обеспечении работодателем условий труда** (ст. 15 ТК РФ).

Признаки трудового правоотношения:

•

личный характер

— работник выполняет работу лично, не может перепоручить её другому;

• **выполнение определённой**

трудовой функции

(а не разового задания);

•

подчинение

правилам внутреннего трудового распорядка и распоряжениям работодателя;

- **возмездный**
характер — работа за
заработную плату
;
- **длящийся**
характер;
 - работодатель
обеспечивает условия
труда (рабочее место, оборудование);
 - работник
не несёт риска
случайной гибели результата труда.

3. Стороны, объект, содержание трудового правоотношения

Стороны — **работник и работодатель** (ст. 20 ТК РФ).

Объект — **труд работника** как процесс (живой труд) по определённой трудовой функции; в литературе также — условия труда, заработная плата.

Содержание — **взаимные права и обязанности** работника и работодателя (ст. 21, 22 ТК РФ), закреплённые законом, коллективным договором, локальными актами и трудовым договором.

4. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений

Основания возникновения (ст. 16 ТК РФ) — **трудовой договор**, а также в случаях и порядке, установленных законом, сложные **юридические составы**:

Юридический состав

Пример

избрание на должность + трудовой договор

избрание ректора вуза

избрание по конкурсу + трудовой договор

конкурс на замещение должности научного работника, педагогического работника вуза

назначение на должность или утверждение в должности + трудовой договор

назначение руководителя государственного учреждения учредителем

направление на работу уполномоченными органами в счёт

установленной квоты + трудовой договор

направление инвалида центром занятости на котируемое рабочее место

судебное решение о заключении трудового договора при необоснованном отказе в приёме на работу

фактический допуск к работе с ведома или по поручению работодателя (его представителя) — даже если договор не был надлежаще оформлен

работника допустили к работе без оформления; работодатель обязан оформить договор в письменной форме не позднее 3 рабочих дней со дня фактического допуска (ст. 67 ТК РФ)

признание отношений трудовыми (в суде или инспекцией) если гражданско-правовой договор фактически регулировал трудовые отношения (ст. 19.1 ТК РФ)

Изменение — перевод на другую работу, изменение условий трудового договора по соглашению сторон или по инициативе работодателя в связи с изменением организационных или технологических условий (ст. 72–74 ТК РФ).

Прекращение — по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ (соглашение сторон, истечение срока, инициатива работника, инициатива работодателя, обстоятельства, не за-

висящие от воли сторон, и др.).

5. Правоотношения, тесно связанные с трудовыми

•

По трудоустройству

— между гражданином и органами службы занятости (регистрация в целях поиска работы, направление на работу, признание безработным), либо между гражданином и работодателем при подборе кадров;

•

По профессиональной подготовке

— ученический договор (гл. 32 ТК РФ): работодатель обучает соискателя или работника, ученик обязан после обучения проработать установленный срок, иначе возмещает расходы на обучение (ст. 207 ТК РФ);

•

Организационно-управленческие

— между работодателем и профсоюзом: учёт мнения, согласование, информирование, профсоюзный контроль;

•

По социальному партнёрству

— коллективные переговоры, заключение коллективных договоров и соглашений;

•

По материальной ответственности

— возникают при причинении ущерба одной стороной другой;

•

Дисциплинарные

— возникают при совершении проступка;

•

По надзору и контролю

— между органами надзора (инспекцией труда) и работодателем;

•

По рассмотрению трудовых споров

— между сторонами спора и органом, рассматривающим спор.

6. Приостановление трудового договора

Действие трудового договора **приостанавливается** (ст. 351.7 ТК РФ) в случае призыва работника на военную службу **по мобилизации** или заключения им **контракта о прохождении военной службы** (добровольческого содействия) — на период прохождения службы. В этот период работодатель **не вправе расторгнуть** договор по своей инициативе (кроме ликвидации организации), за работником сохраняется **место работы** (должность), а период приостановления засчитывается в трудовой стаж. После возвращения работник вправе приступить к работе, предупредив работодателя. **С 1 сентября 2026 г.** вернувшимся участникам СВО предоставлено **преимущественное право на оставление на работе при сокращении** (ФЗ от 25.04.2026 № 108-ФЗ, ст. 179 ТК РФ).

7. Практикум: юридические факты в трудовом праве

Ситуация

Юридический факт (состав)

Правоотношение

Гражданка, зарегистрированная в центре занятости, получила направление на квотируемое место и была принята на работу

направление + трудовой договор

трудоустройство → трудовое

Работника допустили к работе без договора, через 2 дня оформили договор

фактический допуск

трудовое (возникло с первого дня работы)

Кладовщик допустил недостачу

неправомерное действие (причинение ущерба)

материальной ответственности

Работник опоздал на 3 часа без уважительной причины

дисциплинарный проступок

дисциплинарное

Работник заключил контракт о прохождении военной службы

юридический факт — контракт о военной службе
приостановление трудового договора

Основные понятия

система правоотношений в трудовом праве; трудовое правоотношение; стороны; объект; содержание; основания возникновения трудовых отношений; юридический состав; фактический допуск к работе; признание отношений трудовыми; правоотношения по трудоустройству; организационно-управленческие; по профессиональной подготовке; учебный договор; материальной ответственности; дисциплинарные; по рассмотрению трудовых споров; приостановление трудового договора.

Вопросы для самопроверки

1. Какие правоотношения входят в предмет трудового права?
2. Дайте определение трудового отношения. Назовите его признаки.
3. Назовите стороны, объект и содержание трудового правоотношения.
4. Назовите основания возникновения трудовых отношений.
5. Что такое фактический допуск к работе? В какой срок оформляется трудовой договор?
6. Как признать отношения трудовыми, если оформлен гражданско-правовой договор?
7. Что такое ученический договор?
8. В каких случаях приостанавливается действие трудового договора?
9. Какие гарантии имеют вернувшиеся участники СВО?

Лекция 5. Социальное партнёрство в сфере труда

Тема 1.6 рабочей программы · 2 часа (1 лекционное занятие)

План лекции

1. Понятие, задачи, принципы социального партнёрства.
2. Система социального партнёрства. Стороны и органы.
3. Формы социального партнёрства.
4. Коллективные переговоры: понятие, участники, порядок.
5. Коллективный договор: понятие, содержание, порядок заключения, действие.
6. Соглашения: понятие, виды.
7. Контроль и ответственность.
8. Практикум: структура коллективного договора.

1. Понятие, задачи, принципы социального партнёрства

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

Цель — достижение социального мира, предотвращение трудовых конфликтов путём **переговоров и компромиссов**.

Основные принципы социального партнёрства (ст. 24 ТК РФ):

- **равноправие** сторон;
- **уважение и учёт интересов** сторон;
- **заинтересованность** сторон в участии в договорных отношениях;

-

содействие государства

в укреплении и развитии социального партнёрства на демократической основе;

-

соблюдение

сторонами и их представителями трудового законодательства;

-

полномочность

представителей сторон;

-

свобода выбора

при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

-

добровольность

принятия сторонами на себя обязательств;

-

реальность обязательств

, принимаемых на себя сторонами;

-

обязательность выполнения

коллективных договоров, соглашений;

-

контроль

за выполнением принятых коллективных договоров, со-

глашений;

-

ответственность

сторон за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

2. Система социального партнёрства. Стороны и органы

Уровни социального партнёрства (ст. 26 ТК РФ):

Уровень

Органы и акты

Федеральный

Российская трёхсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК); Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством РФ (действует Генеральное соглашение на 2024–2026 гг.)

Межрегиональный

соглашения между субъектами РФ

Региональный

трёхсторонняя комиссия субъекта; региональное соглашение (в Воронежской области — трёхстороннее соглашение между Правительством Воронежской области, Объединением организаций профсоюзов и объединением работодателей; региональное соглашение о минимальной заработной плате)

Отраслевой

отраслевые соглашения (например, в сфере образования, здравоохранения, агропромышленного комплекса)

Территориальный

соглашения на уровне муниципальных образований (городской округ город Воронеж)

Локальный

коллективный договор в организации

Стороны социального партнёрства — работники и работодатели в лице представителей. **Органы государственной власти и местного самоуправления** являются сторонами, когда выступают в качестве **работодателей**, а также в случаях, предусмотренных законом (трёхсторонние соглашения).

3. Формы социального партнёрства

Социальное партнёрство осуществляется в формах (ст. 27 ТК РФ):

-

коллективных переговоров

по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;

-

взаимных консультаций

(переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений, обеспечения гарантий трудовых прав, совершенствования законодательства;

-

учёта мнения

выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных актов;

-

участия работников

и их представителей в

управлении организацией

(ст. 53 ТК РФ): учёт мнения профсоюза; консультации; получение информации; внесение предложений; участие в разработке и принятии коллективных договоров;

-

**участия представителей
работников и работодателей в
разрешении трудовых споров**

.

4. Коллективные переговоры: понятие, участники, порядок

Порядок ведения коллективных переговоров (ст. 36–38 ТК РФ):

1. **Инициатива**: любая из сторон направляет другой стороне **письменное уведомление** с предложением начать переговоры.

2. **Ответ**: сторона, получившая уведомление, обязана в течение **7 календарных дней** вступить в переговоры (направить ответ с указанием представителей).

3. **Начало переговоров** — день, следующий за днём получения ответа.

4. **Формирование комиссии** из равного числа представителей сторон; при нескольких профсоюзах — **единый представительный орган** (ст. 37 ТК РФ).

5. **Информирование**: стороны обязаны предоставлять друг другу необходимую информацию **не позднее 2 недель** со дня получения запроса.

6. **Разрешение разногласий**: если согласие по отдельным положениям не достигнуто в течение **3 месяцев**, стороны подписывают договор на согласованных условиях с одновременным составлением **протокола разногласий**. Неурегулированные разногласия могут стать предметом дальнейших переговоров или коллективного трудового

спора.

Гарантии участникам переговоров: освобождение от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более **3 месяцев**; запрет дисциплинарных взысканий, перевода и увольнения по инициативе работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство (кроме увольнения за проступок) (ст. 39 ТК РФ).

Ответственность: уклонение от участия в переговорах, непредоставление информации — штраф от **1 000 до 3 000 руб.** (ст. 5.28, 5.29 КоАП РФ).

5. Коллективный договор: понятие, содержание, порядок заключения, действие

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

Содержание (ст. 41 ТК РФ) — определяется сторонами. В договор могут включаться обязательства работников и работодателя по вопросам: формы, системы и размеры оплаты труда; выплата пособий, компенсаций; механизм регулирования оплаты с учётом роста цен и инфляции; занятость, переобучение, условия высвобождения работников; рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков; улучшение условий и охраны труда, в том числе женщин и молодёжи; соблюдение интересов работников при приватизации; экологическая безопасность и охрана здоровья; гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением; оздоровление и отдых работников и членов их семей; частичная или полная оплата питания; контроль за выполнением договора; отказ от забастовок при выполнении условий договора; иные во-

просы. **С 1 сентября 2026 г.** коллективным договором может быть установлено увеличение предельного количества **сверхурочных часов до 240 в год** (ФЗ от 25.05.2026 № 144-ФЗ).

Структура: общие положения; обязательства по оплате труда; рабочее время и время отдыха; занятость; охрана труда; социальные гарантии; гарантии деятельности профсоюза; контроль и ответственность; приложения (положение об оплате труда, правила внутреннего трудового распорядка и др.).

Заключение и действие (ст. 43 ТК РФ):

- заключается на срок

не более 3 лет

; стороны вправе

продлевать

его действие на срок

не более 3 лет

;

- вступает в силу со дня подписания сторонами или со дня, установленного договором;

- распространяется

на всех работников

организации;

- сохраняет действие при изменении наименования организации, реорганизации в форме преобразования, расторжении трудового договора с руководителем; при смене соб-

ственника — в течение

3 месяцев

; при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) — в течение всего срока реорганизации;

•

уведомительная регистрация

: в течение

7 дней

со дня подписания работодатель направляет договор в соответствующий орган по труду (в Воронежской области — уполномоченный исполнительный орган в сфере труда и занятости); регистрация не влияет на вступление в силу, орган выявляет условия, ухудшающие положение работников, и сообщает о них в инспекцию труда (ст. 50 ТК РФ).

6. Соглашения: понятие, виды

Соглашение — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнёрства в пределах их компетенции (ст. 45 ТК РФ).

Виды соглашений: генеральное; межрегиональное; региональное; отраслевое (межотраслевое); территориальное; иные. Соглашения могут быть двусторонними и трёхсторонними.

Региональное соглашение о минимальной заработной плате (ст. 133.1 ТК РФ): после опубликования руководителем уполномоченного органа субъекта **предлагает** работодателям, не участвовавшим в заключении, **присоединиться** к нему. Если в течение **30 календарных дней** работодатель не представил **мотивированный письменный отказ**, соглашение считается распространённым на него.

7. Контроль и ответственность

Контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений осуществляют стороны, их представители, органы по труду (ст. 51 ТК РФ).

Ответственность (КоАП РФ):

Нарушение

Статья КоАП РФ

Штраф

уклонение от участия в переговорах, нарушение срока заключения договора

5.28

1 000–3 000 руб.

непредоставление информации, необходимой для переговоров

5.29

1 000–3 000 руб.

необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения

5.30

3 000–5 000 руб.

нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению

5.31

3 000–5 000 руб.

уклонение от получения требований работников и участия в примирительных процедурах

5.32

1 000–3 000 руб.

невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры

5.33

2 000–4 000 руб.

8. Практикум: структура коллективного договора

**Пример раздела коллективного договора (колледж
в Воронежской области):**

Раздел

Пример обязательства

Оплата труда

заработная плата выплачивается 10-го и 25-го числа каждого месяца; индексация не реже 1 раза в год

Рабочее время и время отдыха

дополнительный оплачиваемый отпуск 3 календарных дня работникам, проработавшим без больничных в течение года

Социальные гарантии

материальная помощь при рождении ребёнка — 10 000 руб.; оплачиваемые дни отдыха в связи с бракосочетанием и первым сентября (для родителей первоклассников)

Охрана труда

проведение специальной оценки условий труда; обеспече-

ние средствами индивидуальной защиты

Гарантии профсоюза

бесплатное предоставление помещения; удержание членских взносов по заявлениям работников

Основные понятия

социальное партнёрство; уровни социального партнёрства; Российская трёхсторонняя комиссия; стороны социального партнёрства; формы социального партнёрства; коллективные переговоры; протокол разногласий; коллективный договор; уведомительная регистрация; соглашение; генеральное, региональное, отраслевое, территориальное соглашение; региональное соглашение о минимальной заработной плате; присоединение к соглашению.

Вопросы для самопроверки

1. Что такое социальное партнёрство? Каковы его принципы?
2. Назовите уровни социального партнёрства и соответствующие акты.
3. Назовите формы социального партнёрства.
4. Опишите порядок ведения коллективных переговоров.
5. Какие гарантии имеют участники коллективных переговоров?
6. Что такое коллективный договор? Что он может содержать?
7. На какой срок заключается коллективный договор? На кого он распространяется?
8. Что такое соглашение? Назовите виды соглашений.
9. Каков порядок присоединения к региональному соглашению о минимальной заработной плате?
10. Какая ответственность установлена за нарушения в сфере социального партнёрства?

Лекция 6. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Тема 2.1 рабочей программы · 2 часа (1 лекционное занятие)

План лекции

1. Понятие занятости. Занятые граждане. Государственная политика в области занятости.
2. Правовое регулирование занятости. Органы службы занятости.
3. Подходящая и неподходящая работа.
4. Правовой статус безработного: порядок признания, права, обязанности.
5. Пособие по безработице.
6. Трудоустройство. Квотирование рабочих мест. Трудоустройство молодёжи и инвалидов.
7. Активные меры содействия занятости: общественные работы, профориентация, обучение.
8. Практикум: может ли гражданин быть признан безработным?

1. Понятие занятости. Занятые граждане. Государственная политика в области занятости

Занятость — деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход (ФЗ от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»).

Принципы: занятость добровольна; **исключительное право** граждан распоряжаться своими способностями к производительному, творческому труду; **незанятость** граждан **не может служить основанием** для привлечения их к административной и иной ответственности.

Занятыми считаются (ст. 4 ФЗ № 565-ФЗ, основные группы): работающие по трудовому договору, в том числе на неполное рабочее время; **индивидуальные предприниматели; самозанятые** (плательщики налога на профессиональный доход); нотариусы, адвокаты; работающие по гражданско-правовым договорам; избранные или назначенные на оплачиваемую должность; **проходящие военную службу**; члены производственных кооперативов, учредители (участники) организаций; граждане, **временно отсутствующие** на рабочем месте (отпуск, болезнь, повышение квалифика-

ции), и др.

Формы занятости: полная и частичная; стандартная (постоянная, на полный день) и нестандартная (временная, сезонная, дистанционная, надомная, платформенная).

Государственная политика в области занятости направлена на: развитие трудовых ресурсов; обеспечение равных возможностей граждан в реализации права на труд; **поддержку трудовой мобильности**; социальную поддержку безработных; **содействие** занятости граждан, **испытывающих трудности** в поиске работы (инвалиды, молодёжь, лица предпенсионного возраста, освобождённые из мест лишения свободы, участники СВО и члены их семей); **снижение неформальной занятости**; предупреждение массовой безработицы.

2. Правовое регулирование занятости. Органы службы занятости

Правовая основа: ч. 3 ст. 37 Конституции РФ (право на защиту от безработицы); **ФЗ от 12.12.2023 № 565-ФЗ** (вступил в силу с 1 января 2024 г., заменил Закон РФ 1991 г. № 1032-1); ТК РФ; постановления Правительства РФ (о минимальной и максимальной величинах пособия по безработице; о порядке регистрации граждан); законы субъектов (о квотировании).

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «Литрес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на Литрес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.