

Лекция 1.

Предмет, метод, система и функции трудового права

Учебные вопросы:

1. Понятие труда и предмет трудового права
2. Общественная и техническая организация труда
3. Трудовые отношения
4. Метод трудового права.
5. Система трудового права
6. Функции трудового права



1. Понятие труда и предмет трудового права

Любая отрасль права имеет свой собственный предмет правового регулирования, что, в конечном итоге, выступает одним из показателей самостоятельности отрасли и обоснованности выделения ее в самостоятельную отрасль. Предмет отрасли права предопределяет в значительной степени метод правового регулирования, отраслевые принципы, функциональное предназначение отрасли.

Предметом трудового права служат отношения, которые регулируются данной отраслью права.

Происхождение понятия «трудовое право» самым тесным образом связано с понятием «труд», который понимается как определенный целенаправленный процесс на достижение искомого результата посредством приложения физических или умственных способностей. При этом не имеет значения, идет ли речь об удовлетворении материальных или духовных потребностей.

Предмет трудового права – трудовые и иные непосредственно связанные с ними общественные отношения, то есть круг общественных отношений, регулируемых нормами трудового права.

Труд – это целенаправленная деятельность человека, реализация его физических и умственных способностей для получения определенных материальных или духовных благ.



Предметом трудового права являются следующие общественные отношения:

трудовые отношения работника с работодателем (юридическим или физическим лицом), основанные на трудовом договоре;

по организации труда и управлению трудом;

по обеспечению занятости и трудоустройству у данного работодателя;

по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;

по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;

по участию работников и профессиональных союзов в обеспечении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

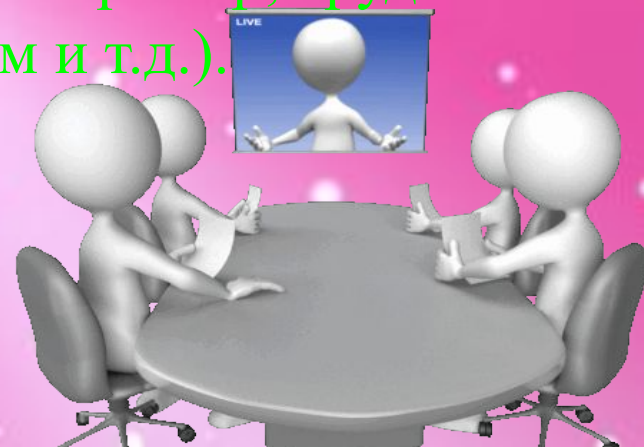
по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

по надзору и контролю (в том числе профсоюзному) за соблюдением трудового законодательства, включая законодательство об охране труда;

по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Трудовое право регулирует трудовые отношения всех лиц, работающих по трудовому договору в любых организациях, независимо от форм собственности и организационно-правовых форм, в том числе трудовые отношения работников, являющихся акционерами; участниками хозяйственных обществ и товариществ, а также трудовые отношения работников с индивидуальными предпринимателями и иными физическими лицами.

С индивидуальными предпринимателями заключается трудовой договор с целью осуществления предпринимательской деятельности, с другими физическими лицами — для обслуживания потребительского хозяйства (например, трудовой договор с домработницей, личным водителем и т.д.).



Таким образом, трудовое право регулирует поведение людей в сфере общественной организации труда.

Любая организация труда имеет два составляющих элемента:

1) технический — связь человека с различными механизмами и с окружающей средой в процессе трудовой активности;

2) общественный — связь людей между собой в процессе совместного правомерного производительного труда.

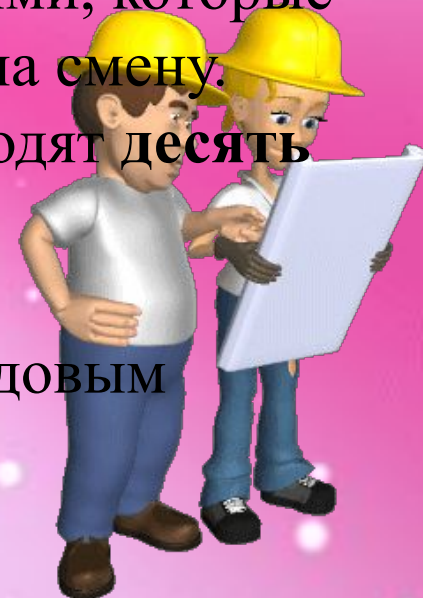


Техническая организация труда не регулируется нормами трудового права, а осуществляется на основе технических инструкций, правил и т.п.

Общественная организация труда подвергается правовой регламентации и, главным образом, посредством трудового права.

Предмет трудового права составляют трудовые отношения, возникающие в общественной организации труда, а также иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми, которые им предшествуют, сопутствуют и (или) приходят на смену. В общей сложности в предмет трудового права входят **десять групп правоотношений**.

Центральное место, безусловно, принадлежит трудовым отношениям.





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, профессией, специальностью с указанием квалификации; конкретные поручения), 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 (ст. 15 ТК РФ "**Трудовой кодекс Российской Федерации**" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019)).

2. **Общественная и техническая организация труда**

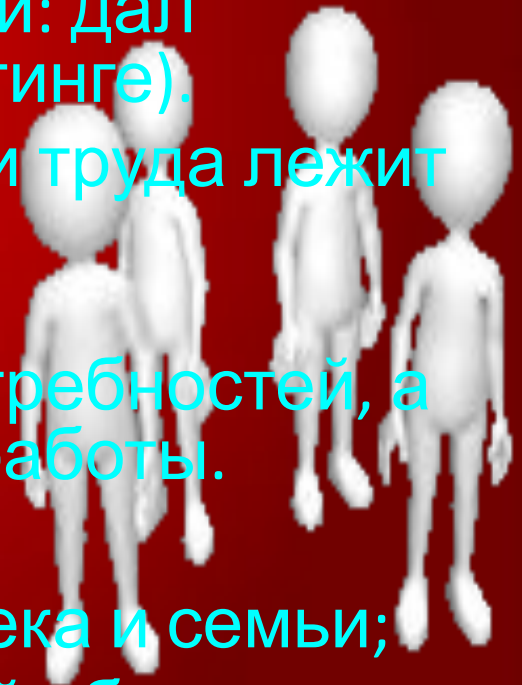
Труд как целесообразная деятельность охватывает всю практическую (преобразовательную) деятельность людей. (Можно отнести от помысла, подмел пол до сугубо общественной деятельности: дал добрый совет, аплодировал на митинге).

В основе общественной организации труда лежит обмен деятельностью.

Человек что-то делает не просто для удовлетворения сугубо личных потребностей, а в расчете на обмен результатами работы.

Труд состоит из:

- труда по самообслуживанию человека и семьи;
- труда, включенного в общественный обмен.



Общественно организованный труд – это труд, охватываемый общественным разделением труда и общественной кооперацией труда. Экономика труда изучает только этот труд, а самообслуживание не изучает.

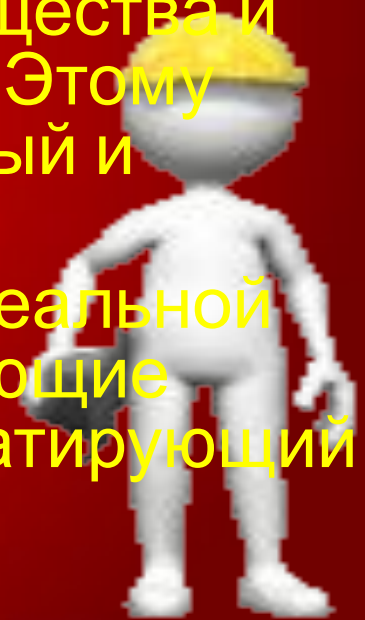
Обобществление – принадлежность труда к общественной системе

Общественная организованность труда – это общественная форма его совершения или требуемое обществом свойство приспособленности к деятельности в обществе

Общественное устройство выражено в социальной структуре. Различия в социальном положении дают нам группы, классы и общности. Социальная структура и структура общественно организованного труда есть причина и следствие друг для друга.

Структурные элементы общественно организованного труда:

1. Созидающие («здоровые») силы общества и деструктивные социальные группы. Этому соответствуют общественно полезный и общественно вредный труд.
2. Социальные группы, обладающие реальной властью (собственностью) и не имеющие таковой: эксплуатируемый и эксплуатирующий труд.



3. Различия социального положения отражают различия в технологических и организационных укладах производства. Индустриальный, постиндустриальный, патриархальный, мануфактурный, кустарно-ремесленный, мелкое предпринимательство, служба, примитивно-рутинные занятия, прислуга.
4. Общественное развитие подчиняется частным интересам, а производство – это совокупное рабочее место всего народа страны. Причем совокупность людей, втянутых в отношения общественно организованного труда практически никогда не равно реально применяемым трудовым ресурсам.
5. Мирохозяйственные связи и глобализация хозяйства порождают новые границы рынка труда (проблема эмиграции и иммиграции)



Деление труда на общественно полезный и общественно вредный связано с ответом на вопрос «Совпадает ли та или иная деятельность с интересами общества или нет?».



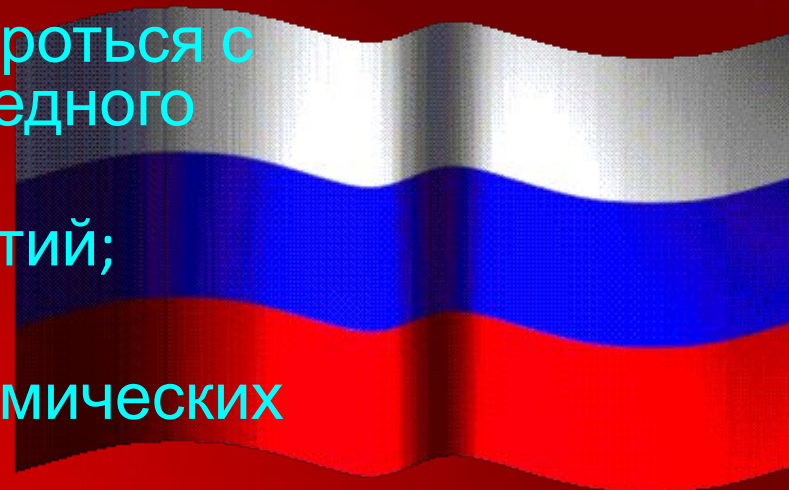
Обычно против интересов общества направлена преступность.

Любое государство вынуждено бороться с проявлениями общественно вредного труда с помощью:

- запрета вредных и опасных занятий;
- блокирования (ограничения);
- учинения дополнительных экономических трудностей (штраф)

Конституция РФ ст. 34 ("Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)): «Не допускается экономическая деятельность, направленная на монополизацию, на недобросовестную конкуренцию».

Ст. 37: «Принудительный труд запрещен».



Общественное положение – это комплекс устойчивых взаимосвязей, общественных отношений человека или социальной группы с обществом, следствием и выражением которых является устойчивое воспроизведение условий и средств существования и развития.

Для определения положения человека в общественно организованном труде необходимо:

1. Установить, насколько сфера труда является необходимым условием, основой общественного положения человека;
2. Установить общественные нормы, в которых человеку приходится трудиться (наемный рабочий, учитель);



3. Установить, на какие ценности ориентирована трудовая деятельность, какие мотивы являются для работника решающими;
4. Уяснить, каковы основные угрозы и риски нарушения нормального положения человека в

Актуальные проблемы общественной организации труда в РФ.

1. Устранение гарантированной занятости.
2. Характер трудовой деятельности изменился для многих в период реформ труда стал средством выживания.
3. Формируется теневой рынок труда.
4. Нарушения трудового законодательства.

Техническая организация труда – это воздействие человека на природу материальными средствами и техническими приёмами.

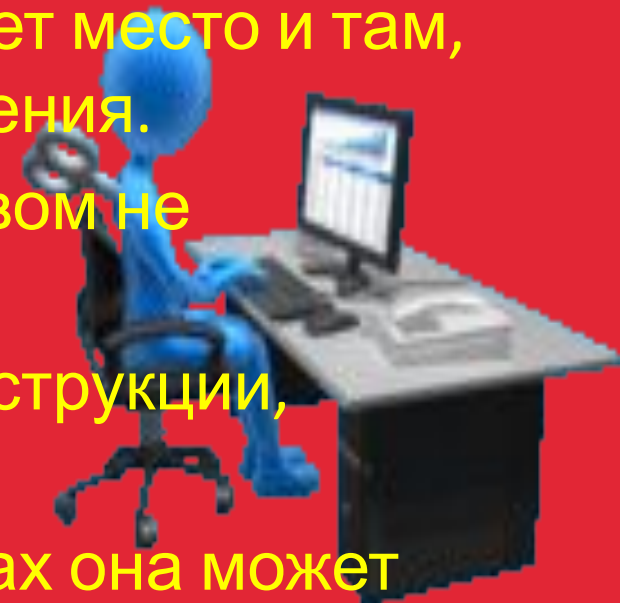
Техническая организация включает в себя материально-техническое оснащение рабочих мест, их обслуживание и устройство, расстановку работников, приёмы и методы работы, технологию производства.

Техническая организация труда имеет место и там, где не возникают трудовые отношения.

Техническая организация труда правом не регулируется.

Для неё существуют технические инструкции, правила.

Поэтому в разных странах, обществах она может быть одинаковой, например технология



Организация труда 2019

Организация труда различных категорий работников требует пристального внимания работодателя, поскольку от того, как организован труд людей, напрямую зависят эффективность деятельности предприятия и его финансово-экономические результаты.

При нарушении норм охраны труда возможно применение следующих ВИДОВ ОТВЕТСТВЕННОСТИ : дисциплинарной (ст. 192 ТК РФ), административной (ст. 5.27.1 КоАП РФ (Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 02.08.2019) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2019) уголовной (ст. 143 УК РФ (Уголовный кодекс Российской Федерации" от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 02.08.2019)).

Трудовой кодекс содержит перечень требований, которые работодатель должен обеспечить персоналу. К ним относится:

- безопасность при эксплуатации рабочих помещений, оборудования и инструментов, применяемых на производстве;
- обеспечение комфортных условий работы;
- выдача спецодежды и средств защиты;
- расследование производственных несчастных случаев и др.

Полный перечень представлен в ст. 212 ТК РФ.

Если общее число работников компании превышает 50 человек – в ней должна функционировать служба охраны труда. Специалисты данной службы должны соответствовать критериям соответствующего профстандарта и иметь действующее удостоверение.

На предприятиях, где трудится менее 50 человек, создавать такую службу не обязательно – руководитель может взять обязанности на себя или возложить их на другого сотрудника с должной подготовкой (ст. 217 ТК РФ).

Размеры штрафов за нарушение безопасности труда 2019

Штрафы за нарушение требований охраны труда определены ст. 5.27.1 КоАП:

Нарушение	Ответственность	Статья КОАП
Учреждение, его руководители либо бизнесмен не исполнили предписания ОТ. Исключения составляют ситуации, прописанные в ч. 2–4 ст. 5.27.1 КоАП РФ	Если это должностное лицо – вынесение предупреждения либо наложение штрафа размером от двух до пяти тысяч рублей. Если это бизнесмен – аналогичная сумма. Если юридическое лицо (учреждение) – от 50 000 до 80 000 руб.	ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ
Учреждение, его руководители либо бизнесмен не выполнили зафиксированный процесс осуществления спецоценки ОТ на рабочих местах (либо она не была проведена вообще)	Если это должностное лицо – вынесение предупреждения либо наложение штрафной санкции от пяти до десяти тысяч рублей. Если индивидуальный предприниматель – цифры такие же. Если учреждение – наложение штрафа размером от 60 000 до 80 000 руб.	ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ
Учреждение, его руководители либо бизнесмен позволили сотруднику выполнять рабочие обязанности, хотя у него имелись медицинские противопоказания либо он не прошел: положенное обучение, проверку знаний условий ОТ, обязательный медосмотр (вне зависимости от его типа), обязательное психиатрическое освидетельствование.	Если это должностное лицо – наложение штрафа от 15 000 до 25 000 рублей. Если предприниматель – тоже самое. Если учреждение – штраф составит от 110 000 до 130 000 руб.	ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ
Учреждение, его руководители либо ИП не выдали сотрудникам СИЗ.	Если это должностное лицо – производится выписка штрафа от 20 000 до 30 000 рублей. Если это ИП – идентичная сумма штрафа. Если учреждение – от 130 000 до 150 000 руб.	ч. 4 ст. 5.27.1 КоАП РФ
Учреждение, его начальство либо бизнесмен неоднократно нарушают предписания ОТ. В прошлом они уже подвергались наказаниям за точно такие правовые нарушения.	Если это должностное лицо – происходит выписка штрафа от 30 000 до 40 000 рублей. Также возможна дисквалификация на временной период от года до трех. Если это бизнесмен – сумма точно такая же. Также может быть приостановлена деятельность на временной период до трех месяцев. Если речь идет о предприятии, сумма штрафа составит от ста до двухсот тысяч рублей (либо на три месяца приостановят деятельность).	

Уголовная ответственность за нарушение норм охраны труда

Когда несоблюдение норм охраны труда повлекло увечья или смерть человека, мера наказания определяется ст. 143 УК РФ.

Если нарушение норм безопасности стало причиной нанесения тяжкого вреда здоровью работника, на лицо, ответственное за безопасность труда, налагается один из следующих видов наказания:

- штраф в размере до 400 тыс. руб.;
- 180-240 часов обязательных работ;
- исправительные работы на срок до 2 лет;
- лишение свободы на срок до 1 года с запретом занимать определенные должности на такой же срок.

Если нарушение требований безопасности труда повлекло за собой по неосторожности гибель человека, ответственность наступает в виде принудительных работ или лишения свободы на срок до 5 лет.

Существуют и отраслевые правила по ОТ, в которых относятся:

Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 25 февраля 2016 г. N 76н под названием «Об утверждении Правил по ОТ в сельском хозяйстве».

Есть такие же постановления, утверждающие правила ОТ в строительстве, в ЖКХ (жилищно-коммунальном хозяйстве), в области производства пищевой продукции и другие.

Также есть отдельные приказы для предприятий, работающих в сфере хранения семян сахарной свеклы, хранения и переработки зерна, растениеводства, животноводства, в табачной промышленности и других сферах.

Распоряжения ОАО «РЖД» по охране труда для сотрудников российских железных дорог (машинистов, работников тепловых сетей, строителей и многих других).

Межотраслевые документы, которые регулируют правила охраны труда:

- Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 16 ноября 2015 г. за N 873н под названием «Об утверждении Правил по охране труда при хранении, при транспортировании, а также реализации нефтепродуктов»
- Постановление Минтруда РФ за 28 марта 2014 г. N 155н под названием «Об утверждении Правил по ОТ при работе на высоте».

Есть такие же постановления о правилах безопасности при переработке пластмасс, работе на автомобильном транспорте, эксплуатации газового хозяйства организаций, при выполнении пайки изделий.

Международная организация труда 2019



Международная
организация
труда

**Международная организация труда
(МОТ) отмечает 28 апреля
Всемирный день охраны труда в
целях содействия
предотвращению несчастных
случаев и заболеваний на
рабочих местах во всем мире.**

Международная организация труда 2019

22 января 2019 года состоялась официальная презентация доклада Глобальной комиссии МОТ по вопросам будущего сферы труда.

На протяжении 2019 года МОТ планирует проводить на глобальном, региональном и национальном уровне мероприятия, связанные со 100-летием существования Организации.

Торжества под девизом «МОТ 100» открылись 22 января 2019 года в Женеве презентацией доклада [Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда.](#)

Трудящихся детей в возрасте от 5 до 17 лет в мире насчитывается около 152 миллионов человек (в гендерном соотношении - 88 млн. мужского пола, 64 женского пола), среди них 73 миллиона заняты на опасных работах.

Как правило, использование детского труда особенно характерно для районов, пострадавших от военно-политических конфликтов и стихийных бедствий. Разрушение домов, школ приводит к тому, что дети вынуждены вместе с семьей зарабатывать на жизнь. Большинство мест работы детей в таких ситуациях не только неофициальны, но и опасны для их физического, духовного и эмоционального развития. Например, рабство, проституция, порнография, участие в вооруженных конфликтах, а также работа в шахтах, сельском хозяйстве, строительстве. К странам, использующим труд детей, относятся Африка (19,6 %), Америка (5,3 %), Объединенные Арабские Эмираты (2,9 %), Азиатский-Тихоокеанский Регион (7,4 %), Европа и Центральная Азия (4,1 %).

В России трудовые отношения работодателя и несовершеннолетних работников регламентирует глава 42 Трудового Кодекса РФ.

Приемлемой возрастной границей для трудовых отношений является возраст 16 лет.

Однако, при определенных условиях, разрешается труд лиц в возрасте 14-15 лет.

Впрочем, согласно статье 265 ТК РФ, прием на работу сотрудников, не достигших 18 лет, запрещен на следующие виды работ - работа с вредными и (или) опасными условиями труда, подземные работы, а также работы, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами).

Согласно исследованию Международной организации труда (МОТ), в мире число безработных в 2019 году выросло на 1,3 млн.

В ежегодном докладе МОТ, посвященном анализу ситуации в сфере занятости в мире, отмечается, что в регионе Восточной Европы экономический рост "в значительной степени стал следствием возвращения к росту в Российской Федерации после двух лет рецессии, а также укрепляющегося спроса в странах - членах Евросоюза".

Более устойчивый рост в Российской Федерации вкпе с увеличением инфраструктурных инвестиций и укреплением внутреннего спроса содействовал также существенному улучшению экономической ситуации в Центральной и Западной Азии", - указывают эксперты, подчеркивая, что вследствие "существенного экономического роста в Восточной Европе" безработица, согласно прогнозам, снизится в регионе с 5,5% до 5,3% в 2019 году.

Что касается России, то, как явствует из приведенной в докладе таблицы, уровень безработицы, полагают в МОТ, снизится до 4,9% (3,6 млн.) в 2019 году.

По прогнозам МОТ, несмотря на продолжающееся численное увеличение "мировой рабочей силы", этого недостаточно для покрытия быстро растущего числа пенсионеров.

Средний возраст работников вырастет к 2030 году с нынешних 40 лет до 41 года.

В этой связи авторы доклада говорят о необходимости разработки государствами программ "пожизненного обучения", что позволит расширить возможности для обеспечения занятости людей старшего возраста и снизит риск бедности среди пожилых.

Таким образом, Организация труда – это определенная система действий по объединению, согласованию, упорядочению, приведению в стройную систему деятельности людей во взаимодействии друг с другом и применяемыми в процессе труда техническими средствами.

3. Трудовые отношения

Трудовые отношения работодателя и работника в Российской Федерации регулируются трудовым законодательством (Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами и законами субъектов РФ, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права).



Трудовые отношения возникают на основании заключенного между сторонами трудового договора и в определенных ТК РФ случаях, а именно:

- 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.



При заключении договора между работником и работодателем нельзя забывать о нескольких важных моментах, а именно:

- указание в трудовом договоре обязательных сведений;
- указание в трудовом договоре обязательных условий.



Социальные трудовые отношения

Социально-трудовые отношения — взаимосвязь и взаимоотношения, существующие между индивидуумами и их группами в процессах, обусловленных трудовой деятельностью. Социально-трудовые отношения возникают и развиваются с целью регулирования качества трудовой жизни.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ, трудовыми отношениями являются отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, трудовым договором и т.д.)

При этом понятие социально-трудовых отношений намного шире, понятия трудовых отношений и отражает не только юридический, но и социально-экономический и психологический аспекты трудового процесса.

Регулирование трудовых отношений

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

Коллективные договоры, соглашения, а также трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не могут применяться.

Трудовые отношения работников

Из многочисленных обращений граждан, поступающих в органы прокуратуры, усматривается, что работодателями часто допускаются нарушения трудового законодательства при оформлении с работниками трудовых отношений, что в свою очередь ущемляет права работников, гарантированные Конституцией РФ, Трудовым Кодексом РФ и другими законодательными актами.

В связи с этим работнику при оформлении трудовых отношений с работодателем следует знать, во-первых, что в соответствии со ст. 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора. В силу ст. 65 ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора



Трудовые отношения работников



Согласно ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения

работника к работе



В соответствии со ст. 68 ТК РФ прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

Согласно ст. 66 ТК РФ трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, если работа в этой организации является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводе на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе.

В соответствии со ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.



Таким образом, все вышеуказанные условия должны соблюдаться работодателем при оформлении и прекращении с работником трудовых отношений.

При установлении, что работодателем допущены нарушения трудового законодательства как при приеме работника на работу, так и при расторжении трудового договора, оформления и ведения трудовой книжки, работник вправе в связи с допущенными нарушениями действующего законодательства обратиться в прокуратуру района по месту нахождения организации - работодателя в Государственную инспекцию труда в либо в суд с соответствующим иском.

Трудовые правовые отношения

Трудовое правоотношение — это возникающее на основании трудового договора и урегулированное нормами трудового права общественно-трудовое отношение, по которому один субъект — работник обязуется выполнять трудовую функцию с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а другой субъект — работодатель обязан предоставлять работу, обеспечивать здоровые и безопасные условия труда и оплачивать труд работника в соответствии с его квалификацией, сложностью работы, количеством и качеством труда.



Трудовые правовые отношения

Содержание трудового правоотношения – это взаимные трудовые права и обязанности его субъектов, определенные трудовым договором, трудовым законодательством и коллективным договором, соглашением.

Трудовое отношение включает целый ряд прав и взаимосвязанных с ними обязанностей сторон: по рабочему времени, времени отдыха, оплате труда, дисциплинарной ответственности и т.д., которые предусмотрены ст. 21 ТК РФ, а основные права и обязанности работодателя - ст. 22 ТК РФ.

Объем и характер трудовых прав и обязанностей зависят от многих факторов и конкретизируются применительно к трудовой функции (специальности, квалификации, должности) работника.

**СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ПРАВООТНОШЕНИЯ
ОПРЕДЕЛЯЕТСЯ ТРУДОВЫМ ДОГОВОРОМ И
РАСПРОСТРАНЯЮЩИМСЯ НА РАБОТНИКА В
РЕЗУЛЬТАТЕ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ЭТОГО ДОГОВОРА
ТРУДОВЫМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, А ТАКЖЕ
КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ И СОГЛАШЕНИЕМ.**

**ПРЕДСТАВЛЯЕТСЯ, ЧТО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО ДОЛЖНО
СПОСОБСТВОВАТЬ РАЗВИТИЮ ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ.**

**ДЛЯ ЭТОГО НЕОБХОДИМО ДАТЬ ВОЗМОЖНОСТЬ
НАНИМАТЕЛЯМ И РАБОТНИКАМ ВСТУПАТЬ В НОВЫЕ
ФОРМЫ ОТНОШЕНИЙ, КОТОРЫЕ ПОЗВОЛЯЮТ
АКТИВНО ИСПОЛЬЗОВАТЬ НОВЫЕ
ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННЫЕ И ДРУГИЕ ТЕХНОЛОГИИ.**

**ЧТО ЖЕ КАСАЕТСЯ НАНИМАТЕЛЕЙ И РАБОТНИКОВ, ТО
ОНИ МОГУТ И НА СЕГОДНЯШНИЙ ДЕНЬ, ПОЛЬЗУЯСЬ
НЕКОТОРОЙ ГИБКОСТЬЮ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА,
СОВЕРШЕНСТВОВАТЬ СВОИ ОТНОШЕНИЯ В УДОБНОЙ**

Необходимо подчеркнуть такой признак трудовых отношений, как их **возмездный характер**.

Выполнение работы по трудовому отношению во всех случаях вызывает ответное действие работодателя — выплату вознаграждения за труд в форме заработной платы.

Его специфичность усматривается в том, что оплата осуществляется непосредственно за «живой» труд и его результаты в совокупности.

При индивидуальном труде, который также носит возмездный характер, оплачивается только результат такой деятельности: выполненные услуги, изготовленные товары и др.

Особенностью трудовых отношений является и то обстоятельство, что работник должен быть обеспечен условиями труда, предусмотренными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, в отличие от лиц, занимающихся индивидуальным трудом по гражданско-правовым отношениям, где ими самостоятельно осуществляется обеспечение необходимых условий труда.

Лица, занимающиеся такой деятельностью, сами определяют условия выполнения работы.

Трудовым отношениям присущи **следующие признаки**, отличающие их от гражданских:

- 1. выполняемая в рамках трудовых отношений работа всегда носит личный характер;**
- 2. трудовые отношения связаны непосредственно с применением коллективного и несамостоятельного труда;**
- 3. трудовые отношения всегда возмездные;**
- 4. трудовые отношения базируются на сочетании равенства и подчинения.**

Следует отметить, что если договор отражает выполнение постоянной работы по занимаемой должности, то он не может быть признан гражданско-правовым.

Для трудового договора характерно выполнение любой работы по определенной специальности, квалификации, должности; подчинение внутреннему трудовому распорядку и вхождение в личный состав организации.

В тех случаях, когда в судебном порядке устанавливается, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства.

В предмет трудового права, помимо трудовых (правовые отношения непосредственно между работником и работодателем), входит и ряд иных отношений.

Отношения по занятости и трудоустройству.

Эти отношения, как правило, предшествуют трудовым.

Структурно они включают в себя **следующие элементы:**

- Отношения гражданина с государственным органом службы занятости или другим специализированным органом по трудоустройству по поводу подыскания подходящей работы и получению направления на нее;
- Отношения работодателя с государственными органами службы занятости или другими специализированными органами по трудоустройству и подбору персонала;
- Отношения работника с работодателем по приему на новую работу по направлению службы занятости или другого специализированного органа по трудоустройству.

Перечисленные элементы могут и отсутствовать в отношениях по трудоустройству, если поиск работы осуществляется гражданином самостоятельно.

Отношения по организации труда и управлению трудом, возникающие между выборным профорганом, иным уполномоченным органом работников и работодателем при определении условий труда, организации труда, локального регулирования и т.д.

Отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у работодателя. Эти отношения возникают, как правило, параллельно с трудовыми отношениями, когда работодатель направляет работника на переподготовку или повышение его квалификации без отрыва от производства.

Отношения по социальному партнерству. Ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений. Эти отношения возникают между представительными органами работников и работодателей.

Отношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях (ст. ст. 372, 373 ТК РФ).

Отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства, в том числе законодательства по охране труда. Участниками этих отношений являются работодатель и соответствующие органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

Отношения по материальной ответственности работодателей и работников.

Отношения по разрешению трудовых споров.

Отношения по обязательному социальному страхованию в установленных федеральными законами случаях.

По отношению к трудовым отношениям все перечисленные группы можно условно разделить на отношения:

предшествующие трудовым (например, отношения по трудоустройству);

сопутствующие трудовым (существующие параллельно, например, отношения по обязательному социальному страхованию);

непосредственно вытекающие (последующие) из трудовых (например, по разрешению трудовых споров).

4. Метод трудового права

Метод трудового права - комплекс способов правового регулирования, т.е. воздействия законодателя через нормы права на волю людей, их поведение в труде и на производстве в нужном для общества направлении.



Метод правового регулирования трудовых отношений выражается в следующих признаках

в своеобразии оснований возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений;

в юридически общем положении участников трудовых правоотношений;

в характере установления прав и обязанностей;

в способах защиты прав и средствах обеспечения обязанностей сторонами трудовых правоотношений.

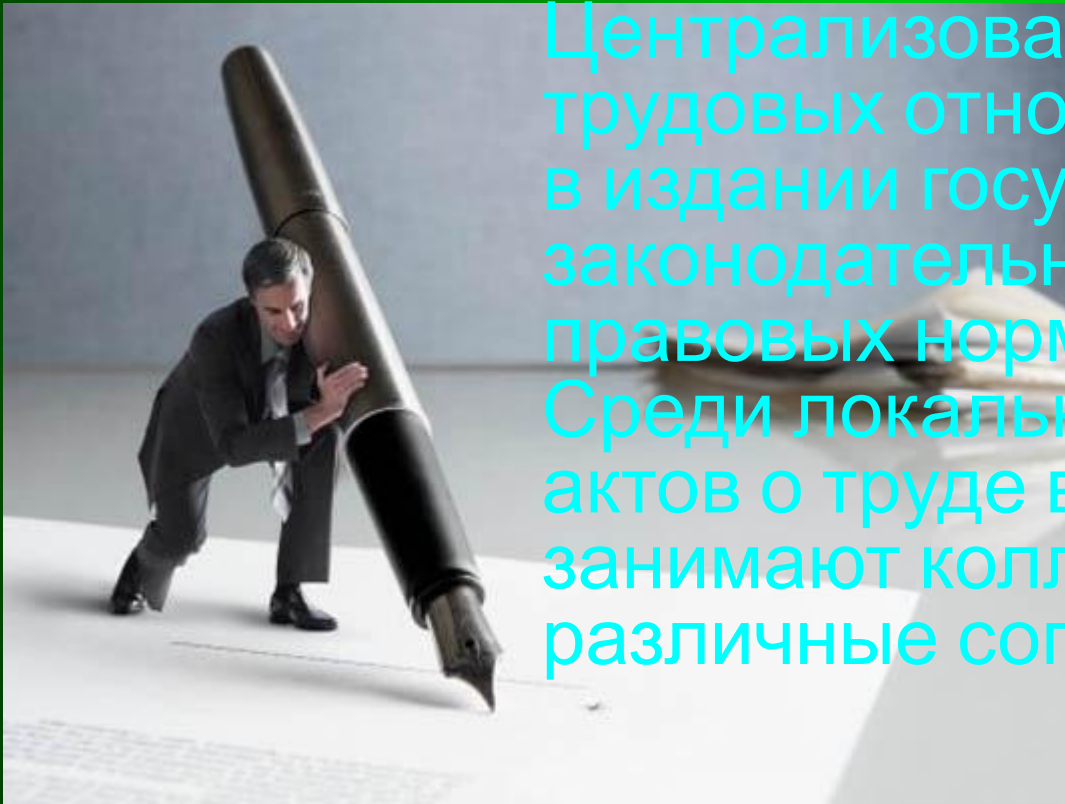
Проявляется в договорном возникновении трудовых правоотношений, в том числе в случаях и порядке, установленных законодательством или иным нормативным актом, содержащим нормы трудового права, или уставом (положением) организации: избрания на должность; избрания по конкурсу; судебного решения о заключении трудового договора и др.



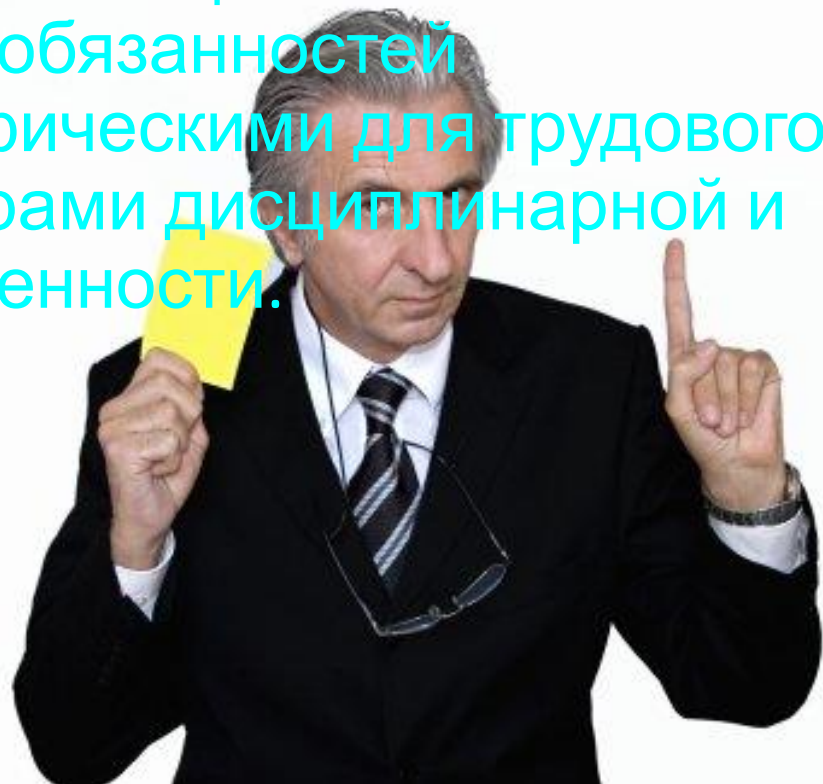
Проявляется в особенности общего юридического положения субъектов трудовых правоотношений – их равенстве при заключении трудового договора; в подчинении работников в процессе выполнения ими трудовых функций правилам внутреннего трудового распорядка, с одной стороны, а с другой – в обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, или иным нормативно-правовым коллективным договором, соглашением, трудовым договором.



Характеризуется сочетанием централизованного (общего и отраслевого) регулирования трудовых отношений с локальным регулированием при участии трудовых коллективов и профсоюзов в данном процессе. Централизованное регулирование трудовых отношений выражается в издании государством законодательных актов и иных правовых норм в области труда. Среди локальных нормативных актов о труде важнейшее место занимают коллективный договор, различные соглашения.



Связан со спецификой защиты трудовых прав и обеспечения исполнения обязанностей. При нарушении трудовых прав работника со стороны работодателя вопрос об их восстановлении решается специальным органом (комиссия по трудовым спорам), при участии профсоюзов или в судебном порядке. Надлежащее исполнение работниками трудовых обязанностей обеспечивается специфическими для трудового права средствами – мерами дисциплинарной и материальной ответственности.



Метод трудового права обладает следующими особенностями.

В трудовых отношениях сочетается централизованное законодательное регулирование минимальных гарантий, а также локальное и договорное регулирование прав и обязанностей сторон;

Установление отношений осуществляется нормативным и договорным путем, в чем находит свою реализацию метод единства и дифференциации.

Все нормы-дифференциации — это специальные нормы. Можно выделить **три вида** таких норм:

1) **нормы-изъятия** (устанавливаемые ограничения по сравнению с общими правилами, например, для работников в возрасте до шестнадцати лет устанавливается предельная продолжительность рабочей недели — 24 часа);

2) **нормы-льготы** (устанавливаемые преимущества по сравнению с иными работниками, например, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда);

3) **нормы-приспособления** (устанавливаемые с учетом особенностей отрасли, климатических и иных условий, например, оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате).

Участие работников через своих представителей в правовом регулировании трудовых отношений (участие в локальном регулировании — заключение коллективных договоров и регулирование на иных уровнях).

Императивно-диспозитивный метод, причем нормы, устанавливающие гарантии прав работников, носят императивный характер, и не могут быть изменены в сторону их ухудшения при использовании договорных начал регулирования труда, т.е. при подписании сторонами трудового договора.

Основным соглашением является **трудовой договор**, который отражает основные моменты отношений в сфере труда, отнесенные действующим законодательством к обязательным требованиям, и закрепляет дополнительные условия, связанные с должностными обязанностями, оплатой, социально-бытовым обслуживанием и т.д.

Учитывая, что работодатель экономически более защищен, государством установлен особый порядок защиты прав и законных интересов работника (безусловная возможность обращения в комиссии по трудовым спорам или в суд, санкции за трудовые правонарушения).

Особые пределы ответственности работника (дисциплинарная и материальная).

5. Система трудового права

Система отрасли — это ее внутренняя структура, обеспечивающая оптимальное и внутренне обоснованное расположение правовых норм для эффективного их применения.

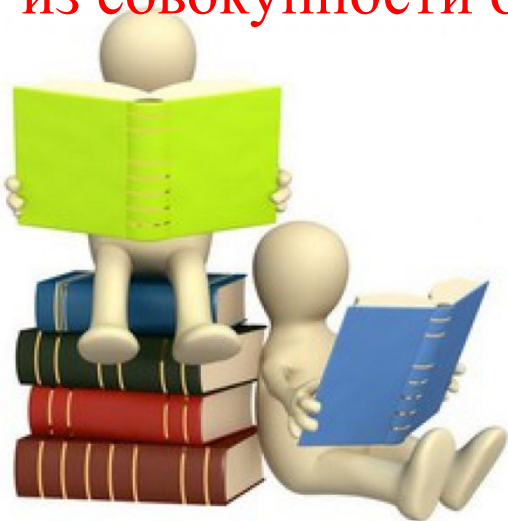
Система науки и учебного курса своим **предметом** имеют изучение норм трудового права в их историко-правовом развитии с привлечением международного и зарубежного опыта в сфере правового регулирования труда. При этом предмет науки несколько шире, так как она изучает не только отрасль российского трудового права, но и зарубежное и международное законодательство о труде, а также взгляды, идеи зарубежных ученых в данной отрасли.

Система отрасли — это группировка норм по предмету отрасли в однородные группы, образующие институты и подинституты, и последовательное их расположение внутри отрасли.

Традиционно в системе трудового права выделяют Общую и Особенную части.

В Общую часть входят нормы, распространяющие свое действие на все отношения, входящие в предмет трудового права. В ней также определяются основные принципы и задачи трудового права, нормы о дифференциации труда отдельных категорий работников.

Особенная часть строится по отдельным институтам, исходя из совокупности однородных групп правовых норм.



В Общую часть трудового права ВХОДЯТ:

- предмет, метод трудового права;
- система и структура трудового права;
- цели и задачи правового регулирования трудовых отношений;
- основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- понятие и основания возникновения трудовых отношений;
- субъектный состав трудовых отношений;
- права и обязанности сторон трудовых отношений;

В Общую часть трудового права

ВХОДЯТ:

- институт социального партнерства в сфере труда;
- трудовой договор, его понятие и виды;
- заключение, изменение и расторжение трудового договора;
- защита персональных данных работника
- рабочее время, его режимы;
- время отдыха;
- оплата и нормирование труда;
- общие гарантии и компенсации;
- дисциплина труда и трудовой распорядок;
- профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;
- охрана труда.

Особенная часть трудового права призвана конкретизировать и уточнять общие правила.

Здесь систематизированы нормы и положения, касающиеся правового положения не всех работников, а лишь отдельных категорий (в зависимости от профессиональной принадлежности, социальной группы, режима работы и т. п.).

В частности, в Особенной части Трудового кодекса можно выделить четыре структурные группы.

Первая группа — это положения, содержащие особенности регулирования труда отдельных профессиональных категорий работников.

К ним относятся следующие институты и отдельные нормы:

- труд работников транспорта (глава 51 ТК РФ);
- труд педагогических работников (глава 52 ТК РФ);
- труд спортсменов и тренеров (глава 54.1 ТК РФ);
- труд медицинских работников (ст. 350 ТК РФ);

- труд творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений (ст. 351 ТК РФ);
- ограничения на занятие трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних (ст. 351.1 ТК РФ).

Вторая группа — нормы, содержащие особенности регулирования труда работников, осуществляющих свои трудовые функции в специфических органах и организациях, а также на особых должностях.

Это следующие институты:

- **труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации (глава 43 ТК РФ);**
- **труд работников религиозных организаций (глава 54 ТК РФ);**
- **труд работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей (глава 53 ТК РФ);**

- труд лиц, работающих в организациях Вооруженных сил Российской Федерации и федеральных органах исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, а также работников, проходящих заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу (ст. 349 ТК РФ);
- труд работников государственных корпораций, государственных компаний (ст. 349.1 ТК РФ).

Третья группа относится к регулированию труда льготных категорий работников:

- женщин, лиц с семейными обязанностями (глава 41 ТК РФ);
- лиц в возрасте до 18 лет (глава 42 ТК РФ);
- работников, занятых на подземных работах (глава 51.1 ТК РФ);
- работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (глава 50 ТК РФ).

Четвертая группа включает в себя — особенности регулирования труда лиц, работающих в особом режиме, в особых условиях:

- работающих по совместительству (глава 44 ТК РФ);
- работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев (глава 45 ТК РФ);
- работников, занятых на сезонных работах (глава 46 ТК РФ);
- лиц, работающих вахтовым методом (глава 47 ТК РФ);
- работающих у работодателей — физических лиц (глава 48 ТК РФ);
- надомников (глава 49 ТК РФ).

Систему трудового права следует отличать от системы трудового законодательства которое помимо ТК РФ (базовый источник российского трудового законодательства) включает также общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ.

6. ФУНКЦИИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Основная роль трудового права — это урегулирование его нормами поведения людей в процессе их труда на производстве так, чтобы правовое регулирование отвечало задачам производства в данный период его развития, охраняло бы труд работников, способствовало бы улучшению их условий труда и быта, а также укрепляло бы социальное партнерство в интересах государственной экономики.

Задачи трудового права — это одна из разновидностей социальных задач общества. Эти задачи направлены на достижение целей правового регулирования труда и их осуществление. Основные из них сформулированы в Трудовом кодексе РФ.

Задачами трудового права и трудового законодательства являются:

- создание необходимых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и интересов государства;
- содействие росту производительности труда;
- содействие улучшению качества работы;
- содействие повышению эффективности общественного производства;
- содействие подъему материального и культурного уровня жизни трудящихся;
- укрепление трудовой дисциплины.

Понятие и классификация функций трудового права

Поскольку трудовое право рассматривается как система, то наряду с такими ее характеристиками, как элемент (часть) и структура, необходимо анализировать его функции.

Это требование системологии трудового права.

Термин «функция» в своей основе имеет латинское слово «functio» — исполнение, выполнение, компетенция.

Он обычно используется при характеристике динамических структур, к которым можно отнести и трудовое право. В таких случаях под функцией обычно понимается направленное воздействие системы (структуры, целого) на определенные стороны внешней среды.

То есть функция — это внешнее проявление свойств какого-либо субъекта в определенной системе отношений, в том числе в правовом регулировании социально-трудовых отношений.

Различают **обще социальные** и **собственно юридические** функции.

К общесоциальным функциям можно отнести экономическую (производственную), политическую, воспитательную, или, как ее иначе называют в литературе, идеологическую, социальную (защитную) и др.

Собственно юридическими (специально юридическими) функциями в науке трудового права считают регулятивную и охранительную. Это деление функций выработано теорией права.

Юристы-трудовики полагают, что указанные функции характерны и для трудового права.

Классификация функций трудового права

Функциями права называются основные направления воздействия норм права на поведение лиц в отношениях с целью решения поставленных задач.

Каждый институт трудового права имеет свои определенные цели в правовом регулировании и свои задачи. Нормы конкретного института трудового права могут выполнять не одну, а несколько функций этой отрасли одновременно.

Функции трудового права — это основные направления воздействия его норм на поведение (сознание, волю) людей в процессе труда для достижения целей и задач трудового законодательства.

Социальная функция

Выражается в реализации конституционного права граждан на труд. Она отражается в нормах по обеспечению занятости, реализации права на доступ к государственной службе, в нормах по обеспечению безопасных условий труда, охраны труда, т. е. решает определенные социальные задачи.

Защитная функция

Касается реализации конституционного права граждан на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми законными способами, включая право на забастовку. Она выражается в установлении высокого уровня условий труда, в порядке разрешения трудовых споров и восстановлении нарушенных трудовых прав. Защитная функция отражается в нормах большинства институтов трудового права и касается возможности защищать свои права всеми допустимыми способами.

Производственная (хозяйственная) функция

Характеризует защиту интересов работодателей. Она проявляется в нормах по рациональному использованию трудовых ресурсов, стимулированию качественной и производительной работы, в нормах трудовой дисциплины, определяющих обязанности работников по выполнению производственных заданий, и др. Эта функция конкретизируется в нормах институтов трудового договора, дисциплины труда, материальной ответственности работников.

Воспитательная функция

Характеризует применение мер убеждения и принуждения к субъектам трудовых отношений. Она выражается в нормах о поощрениях и стимулировании высокопроизводительного труда, а также в нормах о дисциплинарной ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей.

Функция развития производственной демократии

Характеризует участие работников в управлении производством через своих представителей. Она выражается в нормах о праве работников на участие в управлении предприятием, о правах и гарантиях деятельности профсоюзов, в нормах социального партнерства.

Экономическая функция

Характеризует заинтересованность государства в нормальных, развитых трудовых отношениях, так как именно их развитие более всего влияет на экономические интересы государства. В трудовых отношениях создаются товары и вещи, которые являются базой для экономики государства, платятся налоги, реализуются услуги и происходят многие иные явления, обеспечивающие экономическую составляющую страны. Реализуется данная функция через нормы, определяющие надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, так как через органы надзора и контроля государство отстаивает свои интересы.

В процессе развития отрасли трудового права и складывающихся в этой сфере общественных отношений вышеназванные функции проявляются по-разному и в неодинаковой степени. Так, в настоящее время заметно сужается функция развития производственной демократии. Из-за кризиса в экономике ослабло действие воспитательной функции, экономическая заинтересованность государства также незаметна, так как органы надзора крайне малочисленны и не способны обеспечить надлежащий контроль за соблюдением трудового законодательства.

Анализ функций трудового права

Элементарный анализ регулятивной функции позволяет сделать вывод, что нормотворческий орган, закрепляя в нормах трудового права правила поведения, взаимодействия субъектов этой отрасли права, в конечном счете направляет свои усилия на достижение баланса их интересов, выражающегося в установлении позитивных правил трудовой деятельности путем предоставления и обеспечения субъективных прав и соблюдения юридических обязанностей.

Охранительная функция трудового права направлена на установление мер правовой защиты, юридической ответственности субъектов трудового права в целях предотвращения, пресечения их противоправного трудового поведения, т. е. охраны (защиты) законных свобод, «прав и интересов работников и работодателей» (ч. 1 ст. 1 ТК РФ).

Содержание собственно юридических (специально юридических) функций раскрывается через понятие «направление правового воздействия». Однако смысл этого понятия в литературе не раскрывается. Раскрыть его содержание — значит ответить на следующие вопросы: защищать что? охранять что? Нормы трудового права защищают свободы, права и интересы субъектов трудового права. Именно так формулирует законодатель цели трудового законодательства (ч. 1 ст. 1 ТК РФ). Какую именно цель преследует регулирование трудовых отношений? На этот вопрос также дает ответ законодатель в ч. 2 ст. 1 ТК РФ. Основной задачей трудового регулирования является согласование путем оптимального разграничения интересов субъектов трудового права, интересов государства. В силу этого появляется возможность наполнить общетеоретическую (абстрактную) формулу защитной и регулятивной функций конкретным трудовым содержанием, т. е. анализом тех норм трудового права, которые обеспечивают (разграничивают, согласовывают, стимулируют) свободы, права и интересы субъектов трудового права.

Подфункцией точнее понимать не направление или часть, а исполнение, осуществление, деятельность, работу, т. е. внешнее проявление свойств какого-либо элемента в данной системе отношений. С этих позиций **функции трудового права** - это прежде всего закрепление и обеспечение нормами трудового права интересов его субъектов (статическая составляющая понятия функции), а также закрепление и проявление определенного вида деятельности уполномоченных государством субъектов по обеспечению (разграничению, защите, стимулированию) общественно значимых интересов участников наемного, договорного, подчиненного работодателю труда в пределах и формах, установленных нормами трудового права (динамическая составляющая функции).

Такая объективация трудовой деятельности, ее содержание, форма действительно определяются в конечном счете трудовыми интересами работодателя, наемного работника (их представителей). Установив круг их интересов, опосредованных правом, можно вполне определенно сформулировать и функции трудового права как качественные характеристики правового регулирования отношений участников совместного, наемного, договорного труда, соблюдающих, использующих или исполняющих трудовые права и обязанности.

В связи с множественностью интересов участников совместного труда их можно классифицировать, используя различные критерии, например субъектный состав, цели, задачи правового регулирования.

По субъектам в сфере наемного, подчиненного работодателю труда целесообразно различать интересы:

- работника, трудового коллектива;
- собственника средств производства, работодателя;
- представителей работодателя (его команды).

Реализация, применение определенных норм трудового права направлены на обеспечение (разграничение, защиту, стимулирование) интересов каждого из указанных видов субъектов в форме обеспечения и создания необходимых условий для их достижения. Таким образом, каждому виду интересов соответствует своя функция трудового права:

- обеспечение интересов собственника средств производства, работодателя в процессе труда и создание необходимых условий реализации (достижения) ими своих интересов;
- обеспечение интересов работника, трудового коллектива;
- обеспечение интересов представителей работодателя.

Данная функция может быть признана самостоятельной в силу ряда правовых особенностей этой категории работников.

Реализация, применение определенных норм трудового права направлены на обеспечение (разграничение, защиту, стимулирование) интересов каждого из указанных видов субъектов в форме обеспечения и создания необходимых условий для их достижения. Таким образом, каждому виду интересов соответствует своя функция трудового права:

- обеспечение интересов собственника средств производства, работодателя в процессе труда и создание необходимых условий реализации (достижения) ими своих интересов;
- обеспечение интересов работника, трудового коллектива;
- обеспечение интересов представителей работодателя.

Данная функция может быть признана самостоятельной в силу ряда правовых особенностей этой категории работников.

Список используемой литературы

1. Трудовое право России: учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова.- Москва: Норма, 2013г.
2. Амаглобели Н.Д. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник/ Амаглобели Н.Д., Гасанов К.К., Рассолов И.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014.— 503 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/>
3. Резепова В.Е. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие для ССУЗов/ Резепова В.Е., Захарова Н.А., Захарова Ю.Б.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015.— 145 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/>
4. Сапфирова А.А. Трудовые споры в России [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»/ Сапфирова А. А., Волкова В.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 87 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/>

Перечень нормативных правовых актов

- ✓ Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)
- ✓ Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019)
- ✓ Уголовный кодекс Российской Федерации" от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 02.08.2019)
- ✓ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 02.08.2019) (с изм. и доп. вступ. в силу с 13.08.2019)

Перечень ресурсов сети «Интернет»

1. Сайт Верховного Суда Российской Федерации – www.vsrfr.ru/index.php
2. Сайт "Государственная Дума Российской Федерации" – www.duma.gov.ru
3. Сайт "Федеральные органы исполнительной власти" – www.gov.ru/main/ministry/isp-vlast44.html
4. Справочная правовая система "Гарант" – www.garant.ru
5. Справочная правовая система "Консультант Плюс" – www.cons-plus.ru