

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Тема: Трудовые правоотношения

СЕМИНАР №7-8

Преподаватель: к.ю.н., доцент
Департамента ПРЭД
Финансового университета
Дугужева Муминат Хатизовна

№	Задание основной части семинара	Время	Баллы
1	Работа с ключевыми терминами темы. Проверка домашнего задания.	15мин.	0,2
2	РАБОТА С ТЕОРЕТИЧЕСКИМ МАТЕРИАЛОМ Решение тестового задания с теоретическим комментарием и ссылками на нормы НПА. Устный опрос. Обсуждение тематической статьи.	15мин.	0,2
3	РАБОТА ПРАКТИКООРИЕНТИРОВАННАЯ Работа с нормативными правовыми актами. Решение задач. Работа с судебной практикой.	40 мин.	0,4
4	РАБОТА НА ЗАКРЕПЛЕНИЕ МАТЕРИАЛА Контрольная работа. Деловая игра. Дебаты.	10 мин.	0,2
5	Организационные вопросы, оценка активности студентов	5 мин.	
			1 балл

№ Нормативные акты необходимые для семинарского занятия

- 1 **"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)**
- 2 **"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.08.2018)**
- 3 **Постановление Правительства РФ от 22 августа 1998 г. N 1003 "Об утверждении Положения о порядке допуска лиц, имеющих двойное гражданство, лиц без гражданства, а также лиц из числа иностранных граждан, эмигрантов и реэмигрантов к государственной тайне"**
- 4 **Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ (ред. от 19.07.2018) "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации"**

ГЛОССАРИЙ

<i>Трудовые правоотношения</i>	<i>двусторонний договорный характер</i>	<i>организационно-управленческий характер</i>
<i>возмездный характер</i>	<i>личный характер</i>	<i>регулятивный характер</i>
<i>длительный характер</i>	субъекты трудового правоотношения	объект трудового правоотношения
содержание трудового правоотношения	<i>Субъективное право</i>	<i>Юридическая обязанность</i>
<i>Юридические факты</i>	<i>события</i>	<i>действия</i>
<i>правомерные действиям</i>	<i>Юридические поступки</i>	<i>Юридические акты</i>

<i>неправомерные действия</i>	<i>Трудовой договор</i>	<i>избрание (выбор) на должность</i>
избрание по конкурсу	Назначение на должность или утверждение в должности	направление на работу (квота)
Фактическое допущение к работе	перевод на другую работу	временный перевод на другую работу
перевод работника на другую работу (мед. Заключение)	изменение условий трудового договора	Прекращение трудовых отношений
расторжение трудового договора	обстоятельства, не зависящие от воли сторон	истечение срока трудового договора
соглашение сторон	перевод работника	нарушение правил заключения трудового договора

1. Что следует понимать под трудовым правоотношением

Назовите условия принятия общественными отношениями формы правоотношения

Общественные отношения

```
graph TD; A[Общественные отношения] --> B[?]; A --> C[?]; B --> D[Трудовые правоотношения]; C --> E[↓];
```

The diagram consists of a top dark blue box with the text 'Общественные отношения'. A light blue line descends from the bottom center of this box and splits into two horizontal branches. Each branch leads to a smaller dark blue box containing a white question mark. From the bottom of the left question mark box, a light blue line descends and connects to the top left corner of a larger dark blue box at the bottom of the slide containing the text 'Трудовые правоотношения'. From the bottom of the right question mark box, a thick, dark grey arrow points vertically downwards.

?

?

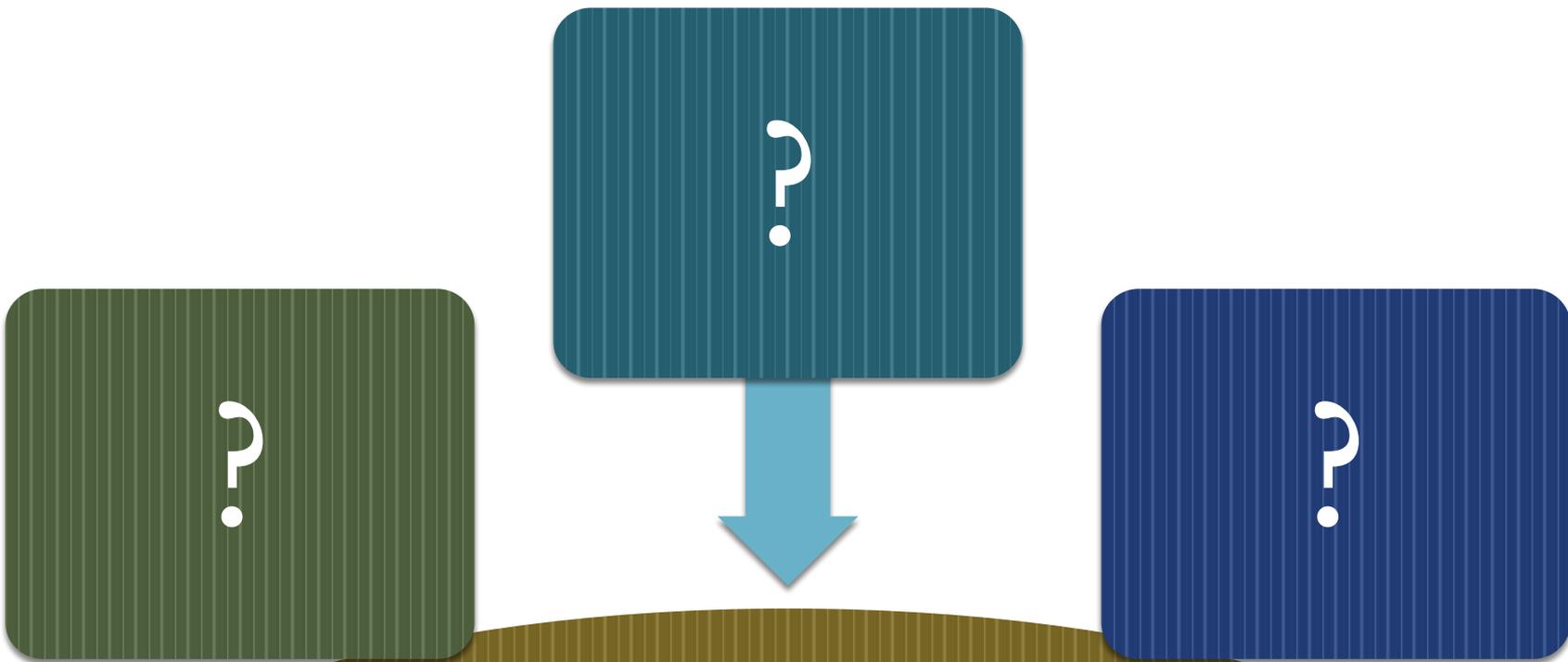
Трудовые правоотношения

Трудовые правоотношения

```
graph TD; A[Трудовые правоотношения] --> B[Регламентируется правовым актом]; A --> C[Выражается правовым актом];
```

**Регламентируется
правовым актом**

**Выражается
правовым актом**



Трудовые правоотношения

выполнение
трудовой
функции за
плату

личное
выполнение

подчинение
ПВТР

Трудовые правоотношения

**Личное
выполнение
работником
работы**

?

?

?

?

?

Личное выполнение
работником работы

конкретного вида
поручаемой работы

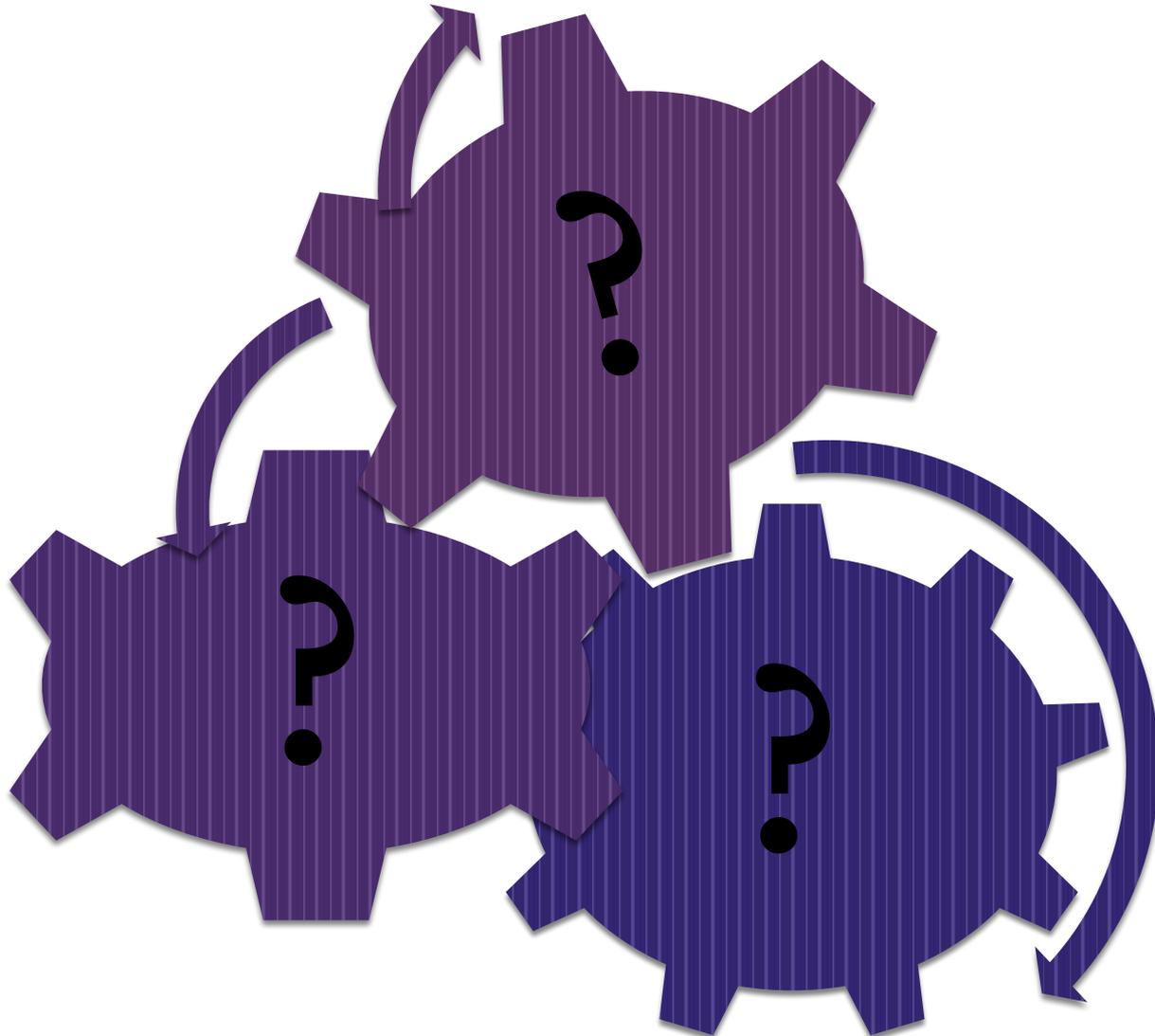
по определенной
должности

квалификации

профессии

специальности

Структура трудовых правоотношений



Структура трудовых правоотношений



Поясните и приведите примеры со ссылкой на нормы ТК РФ

Субъекты трудового правоотношения	
Объект трудового правоотношения	
Содержание трудового правоотношения	
<i>Субъективное право</i>	
<i>Юридическая обязанность</i>	

Признаки (особенности) трудовых правоотношений (объясните признаки)

двусторонний
договорный характер

личный характер

организационно-
управленческий характер

регулятивный характер

возмездный характер

длительный характер

<i>Субъекты трудовых отношений</i>	Юридические права и обязанности (примеры)	Нормы ТК РФ
Физические и юридические лица		
лица, которые ищут работу		
профсоюзы		
органы государственного надзора и контроля в сфере труда		
представители трудовых коллективов		
органы разрешения трудовых споров		

ГИТ квалифицировала прием на работу в ГУ «МДОЦ» «Лесная сказка» работников, не представивших справки о наличии (отсутствии) судимости и/или фактах уголовного преследования в личные дела, как нарушение ст. 65, 351.1 ТК РФ. В отношении юридического лица вынесено постановление о назначении административного наказания в виде административного штрафа.

Трудовые отношения – (ст. 15)

Основания возникновения трудовых отношений (ст.16)

избрание
на
должность

избрание по
конкурсу на
замещение
соответствующей
должности

назначение на
должность или
утверждения в
должности

судебное
решение о
заключении
трудового
договора

направления на работу
уполномоченными в
соответствии с федеральным
законом органами в счет
установленной квоты

фактического допущения
работника к работе с
ведома или по поручению
работодателя

Работа в группах

№ Задание	НПА	Содержание / процедура	Судебное решение +/-
1			
2			
3			
4			

Типичные нарушения при возникновении, изменении и прекращении трудовых отношений

трудовой договор не заключен в письменной форме;

в трудовой договор не включены обязательные условия

при приеме на работу работника не ознакомили ЛНПА

не соблюден срок уведомления об изменении условий трудового договора

лица, до 18 лет, приняты на работу без медосмотра или на работу с вредными условиями труда

нарушен порядок ведения и хранения трудовой книжки

вместо трудового договора заключен гражданско-правовой

незаконно установлен испытательный срок

прием на работу не был оформлен приказом

Основания изменения трудовых отношений

- ◆ перевод на другую работу
- ◆ временный перевод на другую работу
- ◆ перевод работника на другую работу **в соответствии с медицинским заключением**
- ◆ изменение определенных сторонами **условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда**

Основания прекращения трудовых отношений

Статья	Основание	Особенности
71		
75		
74		
73		
72		
77		
78		
79		
80		
81		

Определите основания возникновения
трудоого правоотношения, если
работником является :

государственный гражданский
служащий

Определите основания возникновения
трудоого правоотношения, если работником
является :

Доцент Санкт-Петербургского
государственного университета

Определите основания возникновения
трудоого правоотношения, если работником
является :

несовершеннолетний 14 лет

Определите основания возникновения
трудового правоотношения, если работником
является :

инвалид II группы

Определите основания возникновения
трудового правоотношения, если работником
является :

директор предприятия

Гражданка А. 10 месяцев работает по договору ГПХ. Установлен рабочий день с 9 до 18. Актов выполненных работ нет. Применяются штрафные санкции без внутренних распорядительных документов. Также, нет отчислений в ПФР, как следствие, нет стажа, ссылаются на Постановления ПФ РФ №122п от 21.10.2002, но при этом НДФЛ начисляется и перечисляется в бюджет. В договоре ГПХ нет оговорки на то, что исполнитель сам уплачивает НДФЛ. Подскажите, что следует делать, если работодатель не прав в данном случае.

Во время нахождения руководителя организации в командировке начальник отдела провела собеседование и приняла на работу уборщика помещений, которой предложила приступить к работе на следующий день, пообещав, что трудовой договор будет оформлен по приезду руководителя. Соискатель приступила к работе, а руководитель отказался подписывать с ней трудовой договор.

Возникли ли трудовые отношения? Какие последствия возможны для участников правоотношения?

Гражданин иностранного государства с целью устройства на работу, обратился за консультацией

Имея опыт практической работы хочет устроиться судьей арбитражного суда

На службу в полицию

Пилотом воздушного судна

Преподавателем в музыкальной школе

На муниципальную службу

В частное охранное предприятие

**Руководитель ООО «Л» Сергей уволил трех иностранных граждан, в связи приведением численности иностранцев в соответствие с квотой Правительства РФ.
Правомерно ли действие руководителя?**

ИП Жарков прочитал в социальных сетях о том, что юридические лица и ИП, нарушившие квоту на иностранных работников, ждет административная ответственность в виде штрафа в размере от 800 000 до 1 000 000 руб. (или приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток).

Правильно ли была представлена информация на форуме предпринимателей?

Общие основания прекращения (расторжения) трудового договора

Соглашение сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ)	+-----+	Истечение срока трудового договора <1> (ст. 79 ТК РФ)
L-----		L-----
Расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ)	+-----+	Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. ст. 71 и 81 ТК РФ)
L-----		L-----
Перевод работника на работу к другому работодателю (ч. 2 ст. 72.1 ТК РФ)	+-----+	Отказ работника от перевода на другую работу (ч. 1 ст. 72.1 и ст. 73 ТК РФ)
L-----		L-----
Отказ сотрудника от продолжения работы по основаниям, предусмотренным ст. 74 ТК РФ	+-----+	Отказ сотрудника от продолжения работы по основаниям, предусмотренным ст. 75 ТК РФ
L-----		L-----
Обстоятельства, не зависящие от воли сторон трудового договора (ст. 83 ТК РФ)	+-----+	Нарушение установленных правил заключения трудового договора (ст. 84 ТК РФ)
L-----		L-----

Иные основания, предусмотренные федеральными законами, локальными нормативными актами или коллективным (трудовым) договором		

| Основные типы ошибок, допускаемых |
| работодателями при прекращении |
| (расторжении) трудового договора |
L-----T-----

| Ошибки при прекращении |
| (расторжении) срочного трудового |
| договора (договора, заключенного |
| на определенный срок) |
L-----

| Ошибки, допускаемые при |
| прекращении (расторжении) |
| трудового договора по инициативе |
| работодателя (ст. 81 ТК РФ) |
L-----

| Ошибки, допускаемые при |
| прекращении (расторжении) |
| трудового договора вне |
| зависимости от воли сторон |
| договора (ст. 83 ТК РФ) |
L-----

| Ошибки, допускаемые при |
| прекращении (расторжении) |
| трудового договора в связи |
| с нарушением порядка его |
| заключения (ст. 84 ТК РФ) |
L-----

| Нарушение установленных правил |
| прекращения (расторжения) |
| трудового договора |
L-----

Общие правила прекращения (расторжения) трудового договора

- ✓ выявление обстоятельств (основание)
- ✓ уведомление работника о предстоящем прекращении (расторжении)
- ✓ издание приказа (распоряжения) о прекращении (расторжении) ТД
- ✓ выдача работнику надлежащим образом оформленной трудовой книжки
- ✓ проведение расчетов с работником в последний день его работы.

Досрочное расторжение с отдельными категориями работников

Категория работников	Причины досрочного прекращения
Лица до 18 лет	Отношения с такими работниками могут быть прекращены только по решению комиссии, инспекции по труду. За исключением ликвидации предприятия.
Сотрудник попал под сокращение штата	Руководитель обязан уведомить об этом за три месяца
Матери – одиночки с детьми до 14 лет, женщины, имеющие на руках детей до трёх лет, родители детей-инвалидов	С этой категорией граждан запрещается досрочное прекращение трудовых отношений

Домашнее задание

1. Прочитать внимательно теоретический материал по теме.
2. Заполнить рабочую тетрадь.
3. Составить глоссарий по теме.
4. Оформить приказы о принятии, увольнении и переводе (бланки приложены).
5. На занятие принести ТК РФ, судебное решение согласно распределению трудовых споров по рядам.
6. Выполнить в тетради задания, зафиксированные в ходе семинара.