



Московский государственный технический университет
имени Н.Э. Баумана

Методические указания

О. Н. Морозова

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СПС «ГАРАНТ» ПРИ ИЗУЧЕНИИ ПО ТЕМЕ «ТРУДОВОЕ ПРАВО» ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Издательство МГТУ имени Н.Э. Баумана

Московский государственный технический университет
имени Н. Э. Баумана
Калужский филиал

О. Н. Морозова

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СПС «ГАРАНТ»
ПРИ ИЗУЧЕНИИ ПО ТЕМЕ
«ТРУДОВОЕ ПРАВО» ТРУДОВОГО
КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Методические указания



Москва 2012

УДК 34
ББК 67.99(2)7
М80

Рецензент:

канд. юрид. наук, доцент КФ МГЭИ *Е. И. Расторопов*

Утверждено методической комиссией КФ МГТУ им. Н. Э. Баумана
(протокол № 5 от 05.10.10)

Морозова О. Н.

М80 Использование СПС «Гарант» при изучении по теме «Трудовое право» Трудового кодекса Российской Федерации : методические указания. — М. : Издательство МГТУ им. Н. Э. Баумана, 2012. — 28 с.

Методические указания предназначены для более глубокого изучения текста Трудового кодекса РФ в курсе «Правоведение» с использованием справочно-правовой системы «Гарант», раскрывают основные приемы использования СПС «Гарант» при изучении текста документов.

Указания предназначены для студентов 4-го курса всех специальностей.

УДК 34
ББК 67.99(2)7

© Морозова О. Н., 2012
© Издательство МГТУ
им. Н. Э. Баумана, 2012

ВВЕДЕНИЕ

Целью данной работы является изложение возможности использования СПС «Гарант» при изучении темы курса «Правоведение» — «Трудовое право». Трудовое право является одной из ведущих отраслей отечественного права, которая имеет всё более возрастающее значение в условиях социально-экономических преобразований в Российской Федерации. Это связано с ролью труда в развитии общества, а также с тем, что нормы трудового права регулируют общественные отношения, затрагивающие права и интересы сотен тысяч работников.

Трудовое законодательство — это совокупность нормативных актов, регулирующих трудовые отношения. Оно довольно объемно. Все нормативные акты, его составляющие, можно подразделить в зависимости от их юридической силы на законы и подзаконные акты. Основным нормативно-правовым актом данной отрасли права является Трудовой кодекс Российской Федерации, систематизированно регулирующий все стороны трудовых отношений. Поскольку имеется в виду, что студенты уже освоили методику работы с системой «Консультант Плюс» и изучили её возможности, наша основная задача — ознакомление и более глубокое изучение самого нормативно-правового акта, его текста. Современная ситуация такова, что к специалисту с высшим образованием выдвигается в качестве общего и непреложного требование знать нормы права и неуклонно следовать им в процессе работы и, если потребуется, суметь отстоять свои, основанные на законе, интересы.

Справочные правовые системы (СПС) представляют собой доступный и эффективный инструмент для ежедневной работы с правовой информацией, где СПС являются одним из важнейших элементов информационного обеспечения жизни современного общества.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СПС «ГАРАНТ» ПРИ ИЗУЧЕНИИ ПО ТЕМЕ «ТРУДОВОЕ ПРАВО» ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Приступая к изучению Трудового кодекса РФ, следует напомнить студентам, что трудовое право регулирует следующие вопросы:

- ♦ кто может стать работником по трудовому договору?
- ♦ как заключается трудовой договор?
- ♦ как увольняются работники?
- ♦ какое время работник должен трудиться?
- ♦ как оплачивается его труд?
- ♦ какие отпуска ему предоставляются?
- ♦ меры поощрения и меры дисциплинарного взыскания и др.

Помимо этих вопросов, трудовое право регулирует еще некоторые вопросы, тесно связанные с использованием труда работника на производстве: занятость и трудоустройство, взаимоотношения трудового коллектива и администрации, профсоюза и администрации, подготовка кадров, повышение квалификации, материальная ответственность работника и работодателя, разрешение трудовых споров и др.

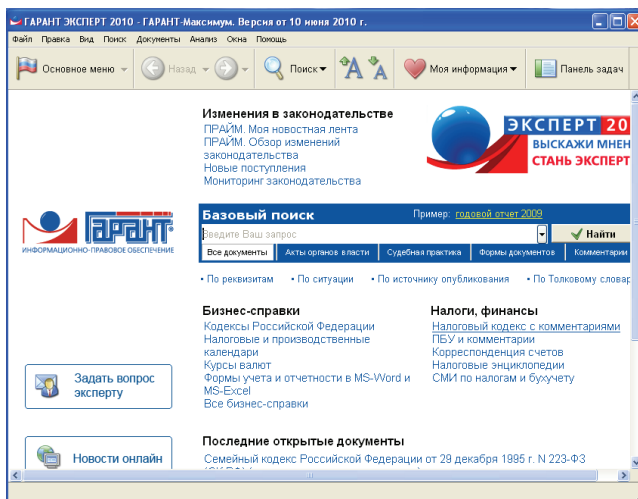


Рис. 1. Основное меню (интерфейс)

Изучение документа следует начать с его поиска. Во-первых, можно использовать заставку «Гарант», на которой в разделе «бизнес-справки» выведена строка «Кодексы Российской Федерации» (рис. 1).

Подводя курсор к слову «Кодексы» и щелкнув левой клавишей мыши, мы откроем список кодексов РФ и найдем «Трудовой кодекс РФ» (рис. 2).

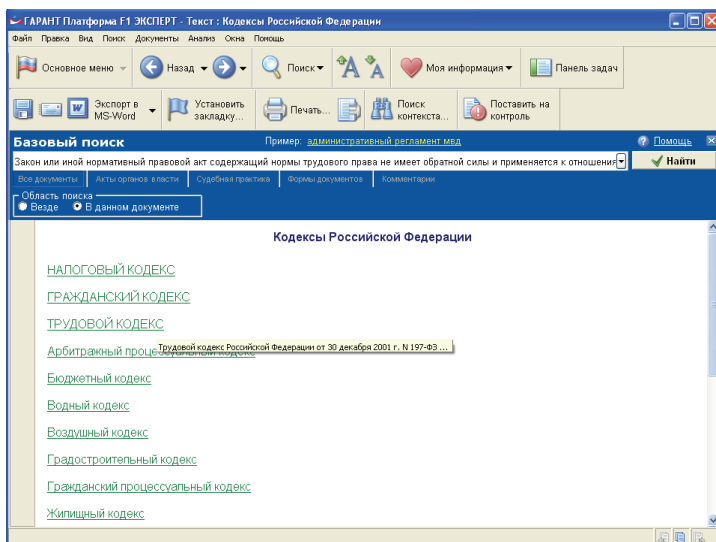


Рис. 2. Список кодексов РФ

Во-вторых, можно открыть карточку поиска по реквизитам и, используя поля в разделах карточки контекстный поиск: «слова в названии» — «трудовой кодекс»; основные реквизиты документа: «тип» — «кодекс»; расширенные реквизиты документа: «статус» — «действующий», найти Трудовой кодекс РФ и определить дату принятия и номер: 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ. Затем, подводя курсор к названию документа и щелкнув два раза левой клавишей мыши, открываем текст документа и приступаем к его изучению (рис. 3).

Используя оглавление, можем определить, что Трудовой кодекс состоит из шести частей, 14 разделов, включающих 62 главы, в которых содержатся 424 статьи.

Следует напомнить студентам, что при работе с текстом документа необходимо, щелкнув левой клавишей мыши кнопку «Поиск контекста» на пиктографическом меню, открыть «базовый поиск» и установить область поиска «в данном документе». Вводя слова, словосочетания, предложения в «базовый поиск», мы находим нужный раздел, статью и т. п. в тексте документа.

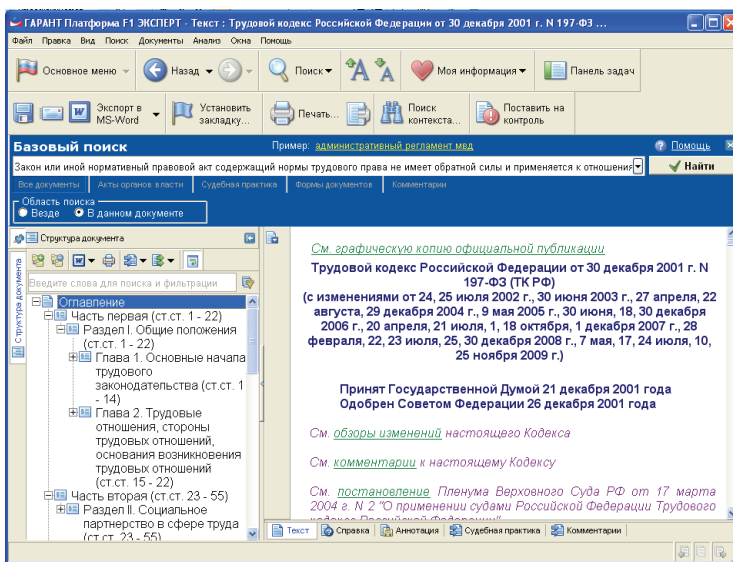


Рис. 3. Текст Трудового кодекса РФ

Обратите внимание студентов на строение окна (см. рис. 3). Окно разделено на две части: левая — навигационное меню с контекстным фильтром, где представлена структура документа; правая — собственно текст документа.

Ознакомимся с основными разделами:

Раздел 1. Общие положения. Включает основные начала трудового законодательства и трудовые отношения, стороны трудовых отношений и основания возникновения трудовых отношений (ст. 1–22).

Раздел 2. Социальное партнерство в сфере труда. Дает общие понятия, определяет представителей работников и работодателей, органы социального партнерства, ведение коллективных перегово-

ров, коллективные договоры и соглашения, а также участие работников в управлении организацией и ответственность сторон социального партнерства (ст. 23–55).

Раздел 3. Трудовой договор. Наряду с общими положениями рассматривает заключение, изменение, прекращение трудового договора, а также защиту персональных данных работника (ст. 56–90).

Раздел 4. Рабочее время. Включает понятие рабочего времени, продолжительность рабочего времени и режим рабочего времени (ст. 91–105).

Раздел 5. Время отдыха. Определяет понятие времени отдыха, виды времени отдыха, перерывы в работе, выходные и нерабочие праздничные дни, отпуска (ст. 106–128).

Раздел 6. Оплата и нормирование труда. Рассматривает основные понятия и определения, государственные гарантии при оплате труда, формы оплаты труда, заработная плата, нормирование труда (ст. 129–163).

Раздел 7. Гарантии и компенсации. Дает определение понятия гарантий и компенсаций, определяет гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки, при исполнении ими государственных или общественных обязанностей, а также гарантии и компенсации совмещающим работу с обучением, при расторжении трудового договора и др. (ст. 164–188).

Раздел 8. Трудовой распорядок, дисциплина труда. Включает порядок утверждения правил внутреннего распорядка организации, поощрения за труд, дисциплинарные взыскания и порядок их применения (ст. 189–195).

Раздел 9. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Рассматривает права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров, право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, ученический договор (ст. 196–208).

Раздел 10. Охрана труда. Посвящен основным направлениям государственной политики в области охраны труда, требованиям охраны труда, организации охраны труда и обеспечению прав работников на охрану труда (ст. 209–231).

Раздел 11. Материальная ответственность сторон трудового договора. Определяет обязанности сторон трудового договора по

возмещению ущерба, условия наступления материальной ответственности, материальную ответственность работодателя перед работником, материальную ответственность работника (ст. 232–250).

Раздел 12. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников. Устанавливает особенности регулирования труда для 15 категорий работников по следующим основаниям: с учетом семейных обязанностей, по возрастному признаку, по должностному признаку, по продолжительности трудового договора, по месту работы (ст. 251–351).

Раздел 13. Защита трудовых прав работников, разрешение трудовых споров, ответственность за нарушение трудового законодательства. Посвящен способам защиты трудовых прав работников, установлению органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, защите трудовых прав работников профессиональными союзами, самозащите, рассмотрению индивидуальных и коллективных трудовых споров, ответственности за нарушение трудового законодательства (ст. 352–419).

Раздел 14. Заключительные положения (ст. 420–424).

Завершив ознакомление с содержанием Трудового кодекса, можно перейти к работе непосредственно над текстом документа. Поскольку Трудовой кодекс является весьма объемным, представляется целесообразным при отсутствии достаточного учебного времени уделить внимание лишь некоторым основным, жизненно важным вопросам.

Во-первых, следует определить цели и задачи трудового законодательства, основные принципы правового регулирования трудовых отношений (ст. 1–2 ТК РФ). Обратить внимание студентов на запрещение дискриминации в сфере труда и запрещение принудительного труда (ст. 3–4 ТК РФ), выделить основные права и обязанности работника и работодателя (ст. 21–22 ТК РФ).

Далее в разделе «Социальное партнерство в сфере труда» целесообразно выделить понятие социального партнерства (ст. 23), основные принципы социального партнерства (ст. 24), формы социального партнерства (ст. 27), органы социального партнерства (ст. 35), а затем перейти к определению коллективного договора (ст. 40), его содержанию и структуре (ст. 41), а также действию коллективного договора (ст. 43).

Изучению следующего раздела — «Трудовой договор» — следует уделить больше внимания, поскольку он:

- ♦ дает определения содержанию трудового договора (ст. 57);
- ♦ определяет сроки трудового договора (ст. 58);
- ♦ вступление трудового договора в силу (ст. 61);
- ♦ заключение, изменение и прекращение трудового договора (ст. 63–84).

Изучая текст Трудового кодекса, во-первых, следует предложить студентам определить цели и задачи трудового законодательства. Для этого подведем курсор к значку «Поиск контекста» на пиктографическом меню и, щелкнув левой клавишей мыши, откроем окно «базовый поиск». Затем в окне поиска необходимо набрать требуемый текст и щелкнуть левой клавишей мыши «Найти» (или на клавиатуре нажать клавишу «Enter»).

Введем в базовый поиск «цели и задачи трудового законодательства», «Найти».

Результат поиска: Часть первая. Раздел I. Общие положения. Глава 1. Основные начала трудового законодательства, статья 1.

Статья 1. Цели и задачи трудового законодательства.

Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по:

- ♦ организации труда и управлению трудом;
- ♦ трудоустройству у данного работодателя;
- ♦ профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
- ♦ социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;

- ♦ участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- ♦ материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- ♦ надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- ♦ разрешению трудовых споров;
- ♦ обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

В базовый поиск системы «Гарант» можно вводить не только словосочетания, а, как указывалось выше, целые фразы. Предложите студентам найти в тексте кодекса следующую фразу: «Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие».

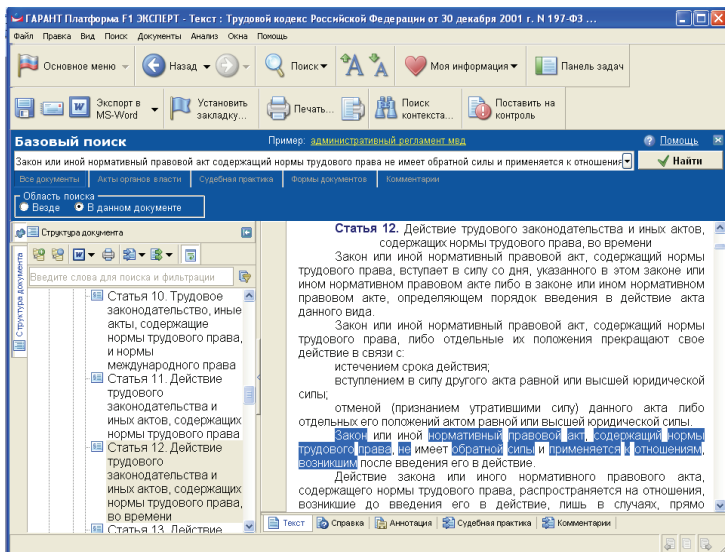


Рис. 4. Использование базового поиска для нахождения фраз текста

Для этого им необходимо также ввести в «базовый поиск» эту фразу и щелкнуть мышью «Найти». Текст документа переместится на статью, содержащую данную фразу.

Результат поиска: Часть первая. Раздел I. Общие положения. Глава 1. Основные начала трудового законодательства, статья 12 (рис. 4).

Студентам следует напомнить, что поиск определений того или иного понятия можно осуществлять не только с помощью «базового поиска», но и используя толковый словарь, вводя необходимые для поиска термины. Чтобы открыть толковый словарь из текста документа, надо щелкнуть левой клавишей мыши на кнопку «Поиск» на пиктографическом меню и перейти по ссылке в толковый словарь (рис. 5).

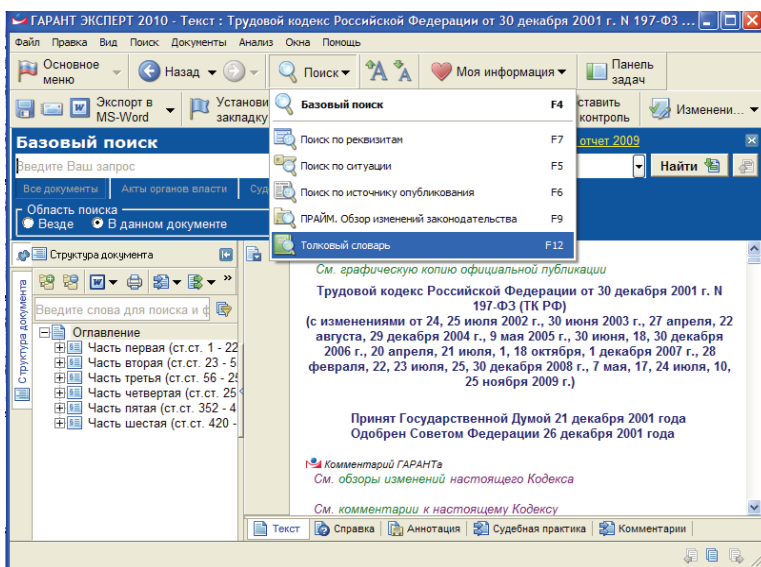


Рис. 5. Переход в толковый словарь

Открыв толковый словарь, студенты вводят в контекстный фильтр поисковое слово «трудовой договор». В навигационном меню появляется данное словосочетание. Щелкнув мышью на него, мы в основном окне толкового словаря получаем толкование термина (рис. 6).

Подводя курсор к стрелке «Назад» на пиктографическом меню и щелкнув мышью, мы переместимся опять в текст Трудового ко-

декса РФ в статью 56 «Понятие трудового договора. Стороны трудового договора».

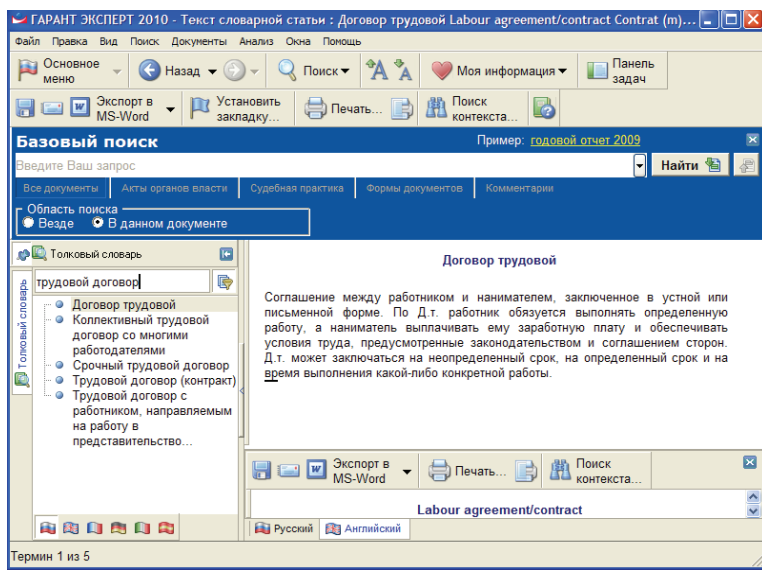


Рис. 6. Определение трудового договора в толковом словаре

Статья 56. Понятие трудового договора. Стороны трудового договора.

Трудовой договор — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Еще один способ работы с текстом документа состоит в том, что поиск можно осуществлять не только с помощью «базового поиска», но и используя контекстный фильтр над навигационным меню, вводя необходимые для поиска слова. При этом текст документа синхронно с навигационным меню переместится на искомый текст. Например, введем в контекстный фильтр поисковые слова «права и обязанности работника», щелчком мышью на появившуюся в оглавлении статью 21, и текст справа переместится на ту же статью (рис. 7).

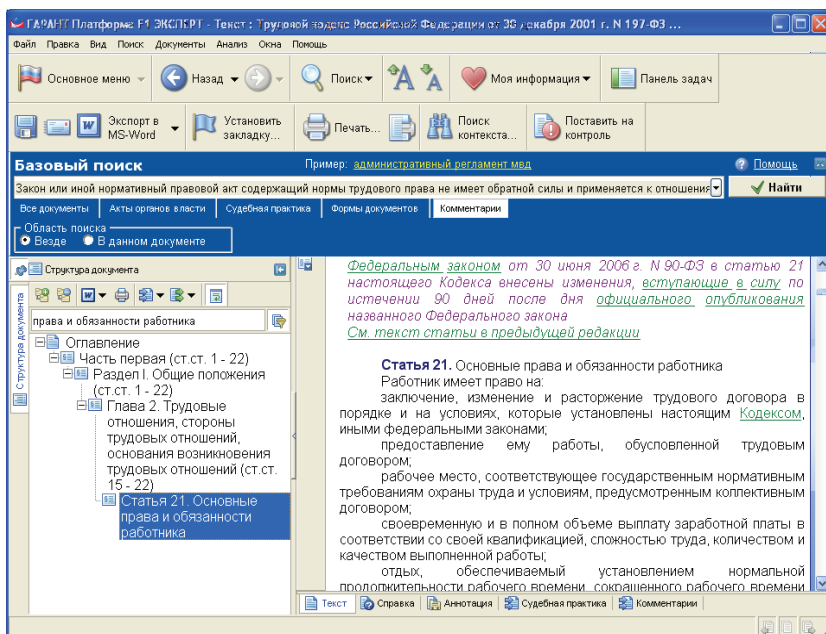


Рис. 7. Использование контекстного фильтра над навигационным меню при работе с текстом документа

Результат поиска: Часть первая. Раздел 1. Общие положения. Глава 2. Трудовые отношения, стороны трудовых отношений, основания возникновения трудовых отношений, статья 21.

Статья 21. Основные права и обязанности работника.
Работник имеет право на:

- ◆ заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- ◆ предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- ◆ рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- ◆ своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- ◆ отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- ◆ полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- ◆ профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- ◆ объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- ◆ участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ◆ ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- ◆ защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- ◆ разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

- ◆ возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- ◆ обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

- ◆ добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- ◆ соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- ◆ соблюдать трудовую дисциплину;
- ◆ выполнять установленные нормы труда;
- ◆ соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- ◆ бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- ◆ незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

В последующей работе над документом целесообразно предложить студентам, используя различные приемы работы с текстом, найти ответы на такие вопросы, как: содержание трудового договора (ст. 57), срок трудового договора (ст. 58), вступление трудового договора в силу (ст. 61),

Например: «базовый поиск» — «содержание трудового договора», или «навигационное меню — контекстный фильтр» — «содержание трудового договора».

Результат поиска: Часть третья. Раздел III. Трудовой договор. Глава 10. Общие положения, статья 57.

Ответ:

В трудовом договоре указываются: фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя — физического лица), заключивших трудовой договор.

Существенными условиями трудового договора являются:

- ◆ **место работы** (с указанием структурного подразделения);
- ◆ **дата начала работы;**
- ◆ **наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция.** Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;
- ◆ **права и обязанности работника;**
- ◆ **права и обязанности работодателя;**
- ◆ **характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;**
- ◆ **режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);**
- ◆ **условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);**
- ◆ **виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.**

В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств

работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Следующий пример: «базовый поиск» — «срок трудового договора», или «навигационное меню» — «контекстный фильтр» — «срок трудового договора».

Результат поиска: Часть третья. Раздел III. Трудовой договор. Глава 10. Общие положения, статья 58.

Ответ:

Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;*
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.*

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных орга-

ном, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, или судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотрены работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Студентам может быть предложено определить статьи и установить закладки для ответа на следующие вопросы:

- ◆ возраст, с которого допускается заключение трудового договора (ст. 63);
- ◆ гарантии при заключении трудового договора (ст. 64);
- ◆ документы, предъявляемые при заключении трудового договора (ст. 65);
- ◆ форма трудового договора (ст. 67);
- ◆ оформление приема на работу (ст. 68);
- ◆ перевод на другую постоянную работу и перемещение (ст. 72);
- ◆ изменение существенных условий трудового договора (ст. 73);
- ◆ временный перевод на другую работу (ст. 74);
- ◆ отстранение от работы (ст. 76);
- ◆ общие основания прекращения трудового договора (ст. 77);
- ◆ расторжение трудового договора по соглашению сторон (ст. 78);
- ◆ расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80);
- ◆ расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81).

Не менее важным представляется ознакомление с вопросами, освещающими рабочее время, время отдыха, оплату и нормирование труда.

Указанным выше путем находим раздел «Рабочее время» и получаем информацию о нормальной продолжительности рабочего дня (ст. 91), о неполном рабочем времени (ст. 93), о продолжительности работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней (ст. 95), о режиме рабочего времени (ст. 100–105) и др.

Подобным образом действуем при поиске раздела «Время отдыха» и находим ответы на вопросы: о видах времени отдыха (ст. 107); о перерывах в работе (ст. 108, 109); о выходных и нерабочих праздничных днях (ст. 111–113); об отпусках (ст. 114–128).

В разделе «Оплата и нормирование труда» можно обратить внимание на следующие статьи: формы оплаты труда (ст. 131); установление минимальной заработной платы (ст. 133); исчисление средней заработной платы (ст. 139); тарифная система оплаты труда (ст. 143).

Следующий раздел, которому следует уделить внимание, — это «Защита трудовых прав работников, разрешение трудовых споров, ответственность за нарушение трудового законодательства».

Поскольку целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей, следует обратить внимание студентов на ст. 352, в которой указаны три основных способа защиты трудовых прав:

Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников являются:

- ◆ *государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;*
- ◆ *защита трудовых прав работников профессиональными союзами;*
- ◆ *самозащита работниками трудовых прав.*

Перед студентами следует поставить задачу поместить в папку материал, в котором установлены пути осуществления:

- а) государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства (глава 57, ст. 353–369);
- б) защиты трудовых прав работников профессиональными союзами (глава 58, ст. 370–378);
- в) самозащита работниками трудовых прав (глава 59, ст. 379, 380).

При работе над следующими главами Трудового кодекса РФ — рассмотрение индивидуальных (глава 60) и коллективных (глава 61) трудовых споров — целесообразно предложить студентам ответить на следующие вопросы:

- ◆ Какие органы занимаются рассмотрением индивидуальных трудовых споров?
- ◆ Как образуются комиссии по трудовым спорам?
- ◆ Каковы сроки обращения в комиссию по трудовым спорам?
- ◆ В каком случае индивидуальные трудовые споры рассматриваются в судах?
- ◆ Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.
- ◆ Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.
- ◆ Право на забастовку.
- ◆ Незаконные забастовки.

Ответы на указанные выше вопросы можно предложить студентам скопировать в *Microsoft Word* и оформить в виде подборки по теме «Рассмотрение индивидуальных и коллективных трудовых споров в Трудовом кодексе РФ».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, используя СПС «Гарант», студенты в основном ознакомились и изучили текст Трудового кодекса Российской Федерации. Для закрепления полученных знаний в конце занятия по данной теме можно предложить ряд контрольных вопросов. Используя раздел «бизнес-справки» — «Кодексы РФ» основного меню или поля в разделах карточки поиска по реквизитам (в разделе «Контекстный поиск» — «слова в названии», в разделе «Основные реквизиты документа» — «тип», в разделе «Расширенные реквизиты документа» — «статус»), студенты находят указанный документ. Затем, используя знак «Поиск контекста» на пиктографическом меню, открывают базовый поиск, устанавливают область поиска «в данном документе», вводят необходимый текст, находят ответы на поставленные вопросы, устанавливают закладки.

Студентам следует предложить также использовать для поиска контекстный фильтр над навигационным меню и толковый словарь, приемы работы с которыми были изложены выше.

Ответы на эти вопросы могут быть оформлены студентами в виде отчета с помощью программы *Microsoft Word*.

ПРИМЕРЫ КОНТРОЛЬНЫХ ВОПРОСОВ

ВАРИАНТ 1

1. На основании ТК РФ определите цели трудового законодательства.
2. Что запрещается ст. 3 Трудового кодекса РФ? Раскройте содержание данного запрещения.
3. Укажите статью ТК РФ, содержащую следующую фразу: *«Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие»*.
4. Перечислите обязанности работника, установленные ТК РФ.
5. Перечислите права и обязанности работодателя, согласно ТК РФ.
6. Какие органы занимаются регулированием социально-трудовых отношений по ТК РФ?
7. Укажите срок, на который заключается коллективный договор по ТК РФ.
8. На какой срок может быть заключен трудовой договор?
9. На основании ТК РФ определите документы, предъявляемые при заключении трудового договора.
10. Определите, в каких случаях не устанавливается испытательный срок при приеме на работу.
11. При каких условиях возможен перевод на другую постоянную работу?
12. Назовите общие основания прекращения трудового договора.
13. Укажите категории работников, имеющих сокращенную продолжительность рабочего дня.
14. Определите виды времени отдыха, установленные ТК РФ.
15. Каковы способы защиты трудовых прав работников?
16. Дать определение коллективного трудового спора, согласно ТК РФ.

ВАРИАНТ 2

1. На основании ТК РФ определите задачи трудового законодательства.

2. Дайте определение принудительного труда по ТК РФ.
3. Укажите статью ТК РФ, содержащую следующую фразу: *«Федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют на всей территории Российской Федерации, если в этих законах и иных нормативных правовых актах не предусмотрено иное».*
4. На основании ТК РФ дайте определение трудовым отношениям.
5. Перечислите права работника, установленные ТК РФ.
6. Дайте определение коллективного договора на основании ТК РФ.
7. На основании ТК РФ дайте определение понятия соглашение.
8. На основании ТК РФ дайте ответ, с какого момента трудовой договор вступает в силу.
9. Укажите форму заключения трудового договора, согласно ТК РФ.
10. Определите сроки испытания при приеме на работу, установленные ТК РФ.
11. В каких случаях и на каких условиях возможен перевод на другую работу? Укажите статьи ТК РФ.
12. Дайте определение понятия рабочего времени.
13. Дайте определение понятия сверхурочной работы.
14. Какова продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска, согласно ТК РФ?
15. Дайте определение индивидуального трудового спора.
16. Дайте определение трудового арбитража.

ВАРИАНТ 3

1. На основании ТК РФ определите основные принципы правового регулирования трудовых отношений.
2. Перечислите обязанности работника, установленные ТК РФ.
3. Перечислите права и обязанности работодателя, установленные ТК РФ.
4. Укажите статью ТК РФ, содержащую следующую фразу: *«Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представля-*

ют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками».

5. Согласно ТК РФ, определите содержание и структуру коллективного договора.
6. Дайте определение трудового договора, согласно ТК РФ.
7. На основании ТК РФ дайте ответ, с какого момента трудовой договор вступает в силу.
8. С какого возраста допускается заключение трудового договора?
9. Оформление приема на работу, согласно ТК РФ.
10. Укажите возможные последствия результатов испытания при приеме на работу.
11. В каком случае работодатель обязан отстранить работника от работы?
12. Укажите нормальную продолжительность рабочего дня.
13. При каких условиях возможно привлечение к сверхурочной работе?
14. Дайте определение оплаты труда работника на основании ТК РФ.
15. В течение какого срока работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора?
16. Какие забастовки являются незаконными?

ЛИТЕРАТУРА

1. Конституция (Основной Закон) Российской Федерации. — М., 2003. — 700 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. — М., 2002. — 450 с.
3. Комментарии к Трудовому кодексу Российской Федерации. — М., 2004. — 400 с.
4. Введение в правовую информатику. Справочные правовые системы «Консультант Плюс». — М. : НПО «Вычислительная математика и информатика», 1999. — 275 с.
5. Общая теория государства и права. — М. : «Зерцало», 2000. — 420 с.
6. *Кашанина Т. В., Кашанин А. В.* Основы российского права. — М. : Изд-во НОРМА, 2002. — 400 с.
7. Основы права. — М. : Высшая школа, 2002. — 385 с.
8. *Беляева Т. М., Кудинов А. Т.* Правовая информатика: справочные правовые системы : учебное пособие. — М. : Изд-во МГЮА, 2005. — 280 с.
9. Справочная правовая система «Гарант». Платформа F1 : практикум для студентов. — М. : НПП Гарант-Сервис, 2006. — 250 с.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СПС «ГАРАНТ» ПРИ ИЗУЧЕНИИ ПО ТЕМЕ «ТРУДОВОЕ ПРАВО» ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	4
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	21
ПРИМЕРЫ КОНТРОЛЬНЫХ ВОПРОСОВ	22
ЛИТЕРАТУРА	25

Ольга Николаевна Морозова

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СПС «ГАРАНТ»
ПРИ ИЗУЧЕНИИ ПО ТЕМЕ
«ТРУДОВОЕ ПРАВО» ТРУДОВОГО
КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Методические указания

Редактор *С. Н. Капранов*
Корректор *Т. В. Тимофеева*
Технический редактор *А. Л. Репкин*

Подписано в печать 29.03.2012.
Формат 60×84/16. Печать офсетная. Бумага офсетная. Гарнитура «Таймс».
Печ. л. 1,75. Усл. п. л. 1,63. Тираж 50 экз. Заказ № 14

Издательство МГТУ им. Н. Э. Баумана
107005, Москва, 2-я Бауманская, 5

Изготовлено в редакционно-издательском отделе
КФ МГТУ им. Н. Э. Баумана
248000, г. Калуга, ул. Баженова, 2, тел. 57–31–87