

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САМАРСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА С.П. КОРОЛЕВА»
(САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ)

А.О. ЗУБОВА

ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ. ЧАСТЬ 1

Рекомендовано редакционно-издательским советом федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева» в качестве учебного пособия для обучающихся по основной образовательной программе высшего образования по направлению подготовки 23.03.01 Технология транспортных процессов

САМАРА

Издательство Самарского университета
2021

УДК 349.2(075)

ББК 67.405я7

3 915

Рецензенты: канд. юрид. наук, доц. А.И. Р о з е н ц в а й г,
канд. юрид. наук О.А. В л а д и м и р о в а

Зубова, Алевтина Олеговна

З 915 Трудовое право России. Часть 1: учебное пособие /
А.О. Зубова. – Самара: Издательство Самарского университета,
2021. – 64 с.

ISBN 978-5-7883-1614-7 (Ч. 1)

ISBN 978-5-7883-1615-4

В учебном пособии по трудовому праву представлен материал, посвященный вопросам трудовых и иных, непосредственно связанных с ними правоотношений.

Учебное пособие составлено в соответствии с действующими нормами трудового законодательства (по состоянию на январь 2021 года) и предназначено для обучающихся по основным образовательным программам высшего образования неюридических направлений подготовки бакалавриата, формы обучения очная и заочная.

Подготовлено на кафедре социальных систем и права.

УДК 349.2(075)

ББК 67.405я7

ISBN 978-5-7883-1614-7 (Ч. 1)

ISBN 978-5-7883-1615-4

© Самарский университет, 2021

Сокращения, применяемые в учебном пособии

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации;

КЗоТ – Кодекс законов о труде;

См. – смотри;

ч. – часть;

ФЗ – федеральный закон;

Ст. – статья;

НПА – нормативно-правовые акты;

КД – коллективный договор;

КоАП РФ – Кодекс об административных правонарушениях;

ЕКС – Единый квалификационный справочник;

ЕТКС – Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих;

Минтруда России – Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации;

ФСС РФ – Фонд социального страхования Российской Федерации;

ПФР – Пенсионный фонд России.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
<i>Тема № 1.</i> Понятие, предмет и метод, принципы трудового права. Источники трудового права. Субъекты трудового права	6
<i>Тема № 2.</i> Правоотношения в сфере труда	20
<i>Тема № 3.</i> Социальное партнерство в сфере труда	26
<i>Тема № 4.</i> Защита персональных данных работника	37
<i>Тема № 5.</i> Квалификация работника, профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	43
<i>Тема № 6.</i> Правовое регулирование занятости и трудоустройства	51
Список рекомендуемых источников	60
Список рекомендуемых электронных ресурсов.....	63

ВВЕДЕНИЕ

Учебное пособие предназначено для получения и закрепления знаний по вопросам, связанным с трудовыми и непосредственно связанными с ними правоотношениями.

В пособие включены шесть тем. Структурно каждая состоит из: теоретического материала, необходимого для получения базовых знаний по вопросам, изучаемым в ходе освоения дисциплины «Основы трудового права»; перечня вопросов для обсуждения и заданий, которые помогут выявить, насколько глубоко, обучающиеся усвоили предложенный материал; тем докладов, дающих векторы для самостоятельной работы обучающихся и получения ими дополнительной информации по изучаемому курсу.

Учебное пособие содержит списки рекомендуемых источников и электронных ресурсов, которые обучающиеся могут использовать для подготовки к практическим занятиям.

Пособие рекомендовано для обучающихся по основной образовательной программе высшего образования по направлению подготовки 23.03.01 Технология транспортных процессов, а также может быть использовано в образовательном процессе для иных неюридических направлений подготовки бакалавриата.

Тема № 1. Понятие, предмет и метод, принципы трудового права. Источники трудового права. Субъекты трудового права.

В результате освоения материалов данной темы обучающийся должен:

знать основные юридические термины по теме, принципы и источники трудового права, характеристики субъектов трудового права;

уметь оперировать правовым понятийно-категориальным аппаратом по теме;

владеть навыками применения полученных знаний в будущей профессии.

Понятие трудового права

Трудовое право является одной из важнейших отраслей российского права. Оно призвано регулировать трудовые отношения работников с работодателями.

Единых взглядов на понятие трудовое право в юридической науке не существует. Определение основано на характеристиках предмета отраслевого регулирования.

Представляется наиболее емким определение понятия трудового права, предложенного Демидовым Н. В.:

«Под понятием трудового права следует понимать систему правовых норм, регулирующих общественные отношения, возникающие в процессе подчиненного, организованного труда, а также иные связанные с ними отношения путем установления трудовых прав и обязанностей»¹.

¹ Трудовое право: учебное пособие для вузов / Н.В. Демидов. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 203 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13690-6. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. с. 12 — URL: <https://urait.ru/bcode/466418/> п. 12 (дата обращения: 08.01.2021).

Предмет трудового права

Предмет трудового права образуют две группы общественных отношений:

- *собственно трудовые отношения;*
- *отношения, непосредственно связанные с трудовыми (они указаны в ч. 2 ст. 1 ТК РФ).*

Трудовая деятельность может осуществляться в рамках разных видов правоотношений. Например, трудиться можно при заключении гражданско-правового договора (авторский, личного подряда, поручения, возмездного оказания услуг и др.). В такой ситуации будут возникать гражданско-правовые отношения, регламентируемые гражданским законодательством.

Трудовые правоотношения имеют набор характерных признаков, по которым их можно отличить от иных видов правоотношений, возникающих в связи с трудовой деятельностью. *Признаки трудового правоотношения:*

1) *трудовые отношения возникают на основании специального соглашения (трудового договора) между работником и работодателем;*

2) *личный характер прав и обязанностей работника, который обязан своим трудом участвовать в производственной либо иной деятельности работодателя (организации), используя свои способности к труду;*

3) *обязанность работника выполнять обусловленную трудовым договором работу по определенной специальности, квалификации или должности (трудовую функцию);*

4) *подчинение субъектов трудового правоотношения правилам внутреннего трудового распорядка, установленным работодателем;*

5) *возмездный характер трудового правоотношения;*

б) обязанность работодателя, использующего труд работника, создавать ему здоровые и безопасные условия труда, соблюдать трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда;

7) право каждого из субъектов трудового правоотношения на его расторжение, но с соблюдением установленного законом порядка;

8) как правило, длительный характер отношений между работником и работодателем.

Метод трудового права – это совокупность приемов и способов, позволяющих регулировать трудовые и непосредственно связанные с ними отношения.

Он представляет собой специфический комплекс следующих шести способов (приемов) правового регулирования трудовых отношений.

1. Сочетание централизованного и локального регулирования общественных отношений в сфере труда (например, регулирование трудового правоотношения осуществляется нормами ТК РФ, а также коллективным договором определенной организации).

2. Сочетание единства и дифференциации правового регулирования. Речь идет о том, что нормы трудового законодательства в равной степени распространяются на всех работников. Однако трудовое законодательство предусматривает дифференциацию труда по различным категориям (например, половозрастные особенности, характер труда, условия при выполнении трудовых обязанностей и т.д.).

3. Равноправие сторон трудовых отношений, с подчинением их в процессе труда, правилам внутреннего трудового распорядка организации.

4. Специфика закрепления прав и обязанностей субъектов трудовых правоотношений. Общие права и обязанности работни-

ков и работодателей устанавливаются в ТК РФ (ст. 21 и 22), кроме того, могут быть детализированы в локальных актах конкретных организаций. Индивидуальные права и обязанности по занимаемой должности субъект трудовых отношений может почерпнуть из должностной инструкции или профессионального стандарта (если он обязателен для применения работодателем).

5. Договорный характер труда. Условия, при которых будет существовать трудовое правоотношение, закреплены в трудовых договорах работников.

6. Особенности защиты трудовых прав работников. Трудовой кодекс РФ закрепляет их в 13 разделе. К основным способам защиты законодатель относит: самозащиту; защиту профессиональными союзами; государственный надзор (контроль) за соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебную защиту. Стоит отметить, что если нарушаются трудовые права коллектива работников (работодатель изменяет условия труда; не исполняет условия коллективного договора или отказывается учесть мнение представительного органа работников, по вопросу, который требует такого согласования), то способы разрешения коллективного трудового спора предусмотрены главой 61 ТК РФ.

Принципы трудового права

Если говорить о том, что такое принципы – это основополагающие начала чего-либо. Применительно к трудовому праву – это основные начала, определяющие векторы развития норм, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними правоотношения.

Основные принципы трудового права закреплены в ст. 2 ТК РФ и находят свою реализацию, как в нормах вышеуказанного ак-

та, так и в других нормах, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними правоотношения.

К основным принципам трудового права относятся:

- свобода труда (реализуя данный принцип лица могут свободно распоряжаться своим правом на труд, самостоятельно выбирать род занятий и желаемую профессию);

- запрет принудительного труда и защита от дискриминации (реализация данного принципа закреплена во многих нормах ТК РФ, так в ст. 3 говорится «Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам». В ст. 64 ТК РФ закреплены гарантии при заключении трудового договора. Так, запрещается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора, кроме обстоятельств, связанных с деловыми качествами работников);

- защита от безработицы;

- обеспечение права каждого на безопасные условия труда, право на отдых;

- равенство трудовых возможностей;

- обеспечение права работников на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы (она из поправок к Конституции РФ касалась вопроса о величине заработной платы. Так, в ст. 75 Конституции РФ отразились изменения в соответствии с которыми «Государством гарантируется минимальный размер оплаты труда не менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации);

- обеспечение права работников на объединение;
- обеспечение права на защиту государства при нарушении трудовых прав, а также на контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства;
- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных споров в соответствии с ТК РФ;
- обязанность сторон соблюдать условия трудового договора (в частности это касается соблюдения не только прав, но и выполнения обязанностей сторонами).
- обеспечение права на соблюдение достоинства сторон трудового договора;
- обеспечение права на социальное страхование работников.

Источники трудового права

Источниками трудового права называются результаты правотворческой деятельности компетентных органов в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, составляющих предмет данной отрасли права.

Источники права принято располагать исходя из юридической силы.

В ст. 5 ТК РФ представлены по иерархии источники трудового права.

- Конституция Российской Федерации;
- федеральные конституционные законы;
- трудовое законодательство (включая законодательство об охране труда), состоящее из:
 1. ТК РФ (вступил в силу с 1 февраля 2002 г.);
 2. иных федеральных законов, содержащих нормы трудового права;
 3. законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;

- указы Президента Российской Федерации;
- постановления Правительства Российской Федерации и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти;
- нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
- нормативные правовые акты органов местного самоуправления;
- коллективные договоры, соглашения;
- локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

Субъекты трудового права

Субъекты трудового права – это участники общественных отношений, регулируемых трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Субъектами трудового права могут быть: работники (граждане РФ; иностранные граждане); работодатели (организации любых организационно-правовых форм или физические лица, в том числе индивидуальные предприниматели, самозанятые и др.); объединения работодателей; представители работников, в том числе профсоюзные органы и иные уполномоченные работниками выборные органы; органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства; органы по рассмотрению трудовых споров; органы службы занятости и др.

Круг субъектов трудового правоотношения сужен до работника и работодателя.

Для того, чтобы стать субъектом трудового права, необходимо иметь трудовую правосубъектность.

Правовое положение субъекта трудового права определяется его *правовым статусом*. Традиционно, в содержание правового статуса входят следующие элементы:

- трудовая правосубъектность;
- основные (статутные) трудовые права и обязанности;
- юридические гарантии (общие и специальные) трудовых прав;
- ответственность, установленная законодательством или договором, за нарушение трудовых обязанностей.

Согласно ст. 20 ТК РФ *работник* – это физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работником может стать лицо, достигшее 16 лет. Статья 63 ТК РФ закрепляет возможность стать работником и в более раннем возрасте. Следует при этом учесть некоторые особенности, например, чтобы стать работником в четырнадцать лет необходимо:

письменное согласие на трудоустройство одного из родителей (опекуна или попечителя);

труд, который должен выполнять несовершеннолетний, должен быть легким, не причиняющим вреда здоровью;

лицо должно иметь общее образование, либо быть в процессе его получения.

Стоит отметить, что некоторые профессии и направления деятельности предусматривают возрастной ценз. Так, на государственную службу не возьмут граждан моложе 18 лет, а также работать в сфере управления транспортными средствами возможности не будет, так как водительские удостоверения выдаются только с 18 лет.

Необходимо обратить внимание еще на один фактор, который влияет на возможность лица стать работником или нет – это состояние здоровья. В случаях, предусмотренных нормативно-

правовыми актами (см. подробнее: ст. 69, 213 ТК РФ, Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»; Федеральный закон от 10.01.2003 № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации»; Кодекс внутреннего водного транспорта Российской Федерации от 07.03.2001 № 24-ФЗ; Федеральный закон от 29.12.2017 N 442-ФЗ «О внеуличном транспорте и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»), перед заключением трудового договора, будущий работник должен пройти медицинский осмотр за счет работодателя. Лицо должно быть признано годным по состоянию здоровья для выполнения своей трудовой функции.

Работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В определенных законодательством случаях заключать трудовые договоры может лицо, наделенное такими полномочиями.

Работодателями могут выступать:

- физические лица (ИП; частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты; самозанятые; лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства);
- юридические лица.

По общему правилу, работодателями могут стать лица, достигшие 18 лет. Если приобретение гражданской дееспособности

произошло ранее, чем 18 лет, то такие лица также могут стать работодателями (например, при признании лица эмансипированным).

Вопросы для обсуждения

1. Понятие труда и его роль в жизни общества. Общественная организация труда, ее содержание и формы.
2. Предмет трудового права: трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения.
3. Комплекс способов правового регулирования труда, являющийся методом трудового права, его особенности.
4. Принципы трудового права.
5. Понятие и особенности источников трудового права и их виды.
6. Трудовой кодекс РФ как источник трудового права.
7. Работодатель как субъект трудового права.
8. Работник как субъект трудового права.

Темы докладов

1. Тенденции развития трудового права.
2. Значение судебной практики при рассмотрении трудовых споров в суде.
3. КЗоТ 1971 г. и ТК РФ: схожесть и различия.
4. Правовые основы фрилансерства в РФ.
5. Правовое регулирование самозанятости в РФ.

Задания

Задание № 1

Проанализируйте указанные ниже отношения и определите, входят ли они в предмет трудового права:

а) домработница семьи И. обратилась в государственную инспекцию труда, так как считает, что ее уволили незаконно;

б) гр. П. занимается розничной торговлей сотовых телефонов в торговом центре;

в) военнослужащий М. проходит военную службу по призыву;

г) С. и Н. будучи студентами, по просьбе деканата, наводят порядок на прилегающей к вузу территории;

д) гр. Ф. работает в банке, обратился к своему руководству с просьбой о предоставлении ему кредита на льготных условиях, для оплаты учебы своего сына;

е) майор полиции Б. обратился в суд, так как считает, незаконным дисциплинарное взыскание, объявленное ему начальником, за небрежное оформление протокола задержания подозреваемого;

ж) руководитель авиакомпании «Победа» отстранил пилота от полетов в связи с тем, что тот не успел пройти предполетный медицинский осмотр;

з) гр. Т. выполняет ремонтные работы в административном здании ООО «РЖД» г. Самары.

Задание № 2

Решите задачи:

2.1. На семинарском занятии по трудовому праву студенты обсуждали вопрос о том, состоят ли их родители в трудовых отношениях. Каждый из присутствующих был уверен в том, что именно трудовое законодательство регулирует труд их родителей. Иванов утверждал, что его отец работает водителем автобуса, мать – бухгалтером, но дистанционно; у Петрова отец был капитаном корабля, а мать занимается веб-дизайном, получая заказы по интернету. Сидоров же утверждал, что мама у него ведет домашнее хо-

зяйство (что тоже является трудовой деятельностью), а у папы – свой бизнес.

Разрешите спор студентов и укажите, на всех ли родителей распространяется трудовое законодательство?

2.2. При проверке организации государственный инспектор труда установил, что Иванов и Петров в возрасте 15 лет были приняты на работу. Иванов – на склад готовой продукции по устной просьбе отца, работника той же организации; Петров, отчисленный из средней школы за неуспеваемость, – подсобным рабочим в цех приемки сырья без письменного согласия родителей.

С какого возраста наступает трудовая правоспособность несовершеннолетних граждан и при каких условиях? Есть ли нарушения норм трудового права в указанных трудовых отношениях?

Задание № 3

Заполните таблицу на тему: «Источники трудового права»

№п/п	Вид источника	Пример источника	Краткое содержание источника, отражающее сущность регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними правоотношений
1.	Международно-правовые нормы (международные договоры);		
2.	Конституция России	Конституция России	
3.	Федеральные конституционные законы		

Окончание табл.

4.	Федеральные законы		
5.	Указы и распоряжения Президента РФ		
6.	Постановления Правительства РФ		
7.	Акты министерств, служб и агентств		
8.	Законы субъектов федерации		
9.	Акты органов исполнительной власти субъектов федерации		
10.	Акты органов местного самоуправления		
11.	Локальные акты		

Тесты

1. В предмет трудового права входят:

а трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения;

б общественные отношения, связанные с трудовой деятельностью;

в правоотношения, связанные с трудом.

2. Какие характерные черты имеют трудовые правоотношения:

а стороны подчиняются правилам внутреннего трудового распорядка;

- б длительный характер правоотношения;
- в оба варианта верны.

3. Является ли источником трудового права коллективный договор?

- а нет, коллективный договор не регулирует трудовые отношения;
- б да, коллективный договор - это локальный акт организации;
- в в некоторых случаях, когда коллективный договор не противоречит трудовому законодательству.

4. Как именуются субъекты трудовых правоотношений?

- а работник и наниматель;
- б наемник и работодатель;
- в работник и работодатель.

5. С какого возраста по общему правилу можно вступать в трудовые правоотношения?

- а 15 лет;
- б 16 лет;
- в 18 лет.

Тема № 2. Правоотношения в сфере труда

В результате освоения материалов данной темы обучающийся должен:

знать систему правоотношений трудового права; понятие и содержание трудового правоотношения, его особенности; виды иных правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми;

уметь оперировать правовым понятийно-категориальным аппаратом по теме;

владеть навыками анализа трудовых правоотношений, оснований их возникновения, изменения и прекращения.

Трудовое правоотношение

Статья 15 ТК РФ закрепляет понятие *трудового правоотношения* – это отношение, основанное на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, 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.

Признаки трудового правоотношения были перечислены в теме № 1.

Юридическим фактом, порождающим возникновение трудового правоотношения, является подписание трудового договора работником и работодателем. В ст. 16 ТК РФ для некоторых категорий работников предусмотрены дополнительные юридические факты, предшествующие заключению трудового договора. Например, для того, чтобы занимать должность профессорско-преподавательского состава, претендент должен пройти конкурс. В некоторых случаях возможна трансформация гражданско-правовых отношений в трудовые, при условии личного труда (см. подробнее ст. 19.1 ТК РФ).

Трудовые правоотношения могут начинаться с фактического допуска работника к работе работодателем либо иным лицом, уполномоченным на то. Обратим внимание, что в данном случае трудовой договор в обязательном порядке должен быть оформлен в течении трех дней (ст. 67, 67.1 ТК РФ).

Иные, непосредственно связанные с трудовыми, правоотношения

Иные правоотношения, связанные с трудовыми, способствуют развитию и укреплению трудовых правоотношений. Как было сказано выше, данные правоотношения перечислены в ч. 2 ст. 1 ТК РФ. Их можно классифицировать по такому основанию, как время их возникновения, развития и прекращения применительно к трудовым правоотношениям. Исходя из этого, различают три группы: предшествующие, сопутствующие и вытекающие.

Предшествующие правоотношения возникают и развиваются до трудовых, а прекращаются с возникновением трудовых правоотношений (например: трудоустройство у данного работо-

дателя; трудовой спор по случаю не заключения с лицом трудового договора).

Сопутствующие правоотношения возникают и существуют с трудовыми, обеспечивая их (например: организация труда и управление трудом; подготовка и дополнительное профессиональное образование работников непосредственно у данного работодателя; социальное партнерство, ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений; участие работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства, в предусмотренных законом случаях; материальная ответственность работодателей и работников в сфере труда; государственный контроль (надзор), профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; разрешение трудовых споров; обязательное социальное страхование).

Правоотношения, вытекающие из трудовых, возникают из самого трудового правоотношения (например: разрешение трудовых споров).

Вопросы для обсуждения

1. Трудовое правоотношение: понятие и особенности.
2. Общая характеристика правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми.
3. Организации труда и управление трудом.
4. Контроль за соблюдением норм трудового права: виды, особенности осуществления, полномочия компетентных лиц.
5. Правоотношения по самозащите трудовых прав.

Темы докладов

1. Признаки трудового правоотношения: международные нормы и российская судебная практика.

2. Новые формы реализации трудового правоотношения (Динамика трудового правоотношения).

Задания

Задание № 1

Составьте таблицу, с указанием государственных органов, уполномоченных осуществлять надзор (контроль) в сфере трудового законодательства. В этой же таблице кратко охарактеризуйте основные полномочия в сфере труда данных органов.

Задание № 2

Решите задачи:

2.1. Гражданин Сидоров оказывал организации услуги бухгалтера на основе договора. В связи с тем, что он в сокращенные сроки сдал годовой баланс, так как работал очень много (и днем и ночью), потребовал у руководителя оплатить ему сверхурочную работу. Руководитель отказал Сидорову, мотивируя это тем, что он не состоит в трудовых отношениях с данной организацией.

Прав ли руководитель организации?

Измениться ли Ваше решение, если:

1) на период работы Петрова в штатное расписание организации было внесено изменение – введена должность бухгалтера;

2) с Петровым было подписано соглашение, в котором определены срок выполнения работы и размер вознаграждения.

2.2. Сотрудники Самарского речного пассажирского предприятия два месяца не получали заработную плату. В связи с чем, они решили обратиться в трудовую инспекцию.

Какие правоотношения возникли в вышеуказанной ситуации?

Компетентна ли трудовая инспекция в решении данного вопроса?

В какие еще органы сотрудники Самарского речного пассажирского предприятия могут обратиться за защитой своего права?

Задание № 3

Исходя из классификации иных, непосредственно связанных с трудовыми правоотношениями по времени их возникновения, развития и прекращения определите, какие правоотношения возникают в следующих случаях с указанием конкретного его вида (применяя ч. 2 ст. 1 ТК РФ):

1) гражданин в возрасте 17 лет в соответствии с направлением государственной службы занятости обратился к работодателю, указанному в направлении для трудоустройства;

2) государственный инспектор труда при проведении плановой проверки выяснил, что в ОАО «РЖД» предоставляют работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 26 календарных дней, что не соответствует ст. 115 ТК РФ;

3) гр. Иванов обратился к своему работодателю с вопросом возместить ему ущерб в связи с тем, что ему не своевременно выплатили заработную плату;

4) гр. Жаров обратился в компетентные органы с жалобой о том, что его не приняли на работу в связи с тем, что он был уволен с предыдущего места работы из-за прогула.

Тесты

1. К иным, непосредственно связанным с трудовыми правоотношениями, относятся:

- а отношения по возмездному оказанию услуг;
- б отношения по ученичеству;
- в отношения по социальному предпринимательству.

2. С какого момента возникает трудовое правоотношение:

- а с момента заключения трудового договора;
- б с момента прохождения собеседования;
- в с момента начала выполнения трудовых обязанностей.

3. Кто может осуществлять контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства:

- а Уполномоченный по правам человека;
- б профсоюзы;
- в суды.

4. При возникновении индивидуального трудового спора можно ли обратиться за разрешением вопроса в Федеральную инспекцию труда?

- а да, но только в предусмотренных законом случаях;
- б нет, инспекция не решает трудовые споры;
- в прежде чем обратиться в суд, в обязательном порядке нужно подать заявление в Федеральную инспекцию труда.

5. Может ли Федеральная инспекция труда привлечь работодателя за нарушение норм трудового законодательства к уголовной ответственности?

- а нет, у инспекции нет таких полномочий;
- б да, но только в предусмотренных законом случаях;
- в да, если нарушения серьезные.

Тема № 3. Социальное партнерство в сфере труда

В результате освоения материалов данной темы обучающийся должен:

знать понятие, систему, основные принципы и органы социального партнерства; понятие, содержание и порядок заключения коллективного договора, соглашения; порядок ведения коллективных переговоров; формы участия работников в управлении организацией;

уметь анализировать правильность составления коллективных договоров, соглашений;

владеть навыками составления таких правовых документов, как коллективные договоры, соглашения.

Понятие и стороны социального партнерства

В ТК РФ социальному партнерству посвящен раздел II (гл. 3-9).

В ст. 23 ТК РФ легализовано понятие социального партнерства в сфере труда – это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Сторонами социального партнерства являются:

- *работники, в лице их представителей:*

1. профессиональные союзы (Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

2. иные лица, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ;

- *работодатели, в лице уполномоченных ими в установленном порядке представителей;*
- *органы государственной власти или органы местного самоуправления на соответствующем уровне.*

Трудовое законодательство определяет уровни социального партнерства. Оно может существовать на: федеральном уровне, где как раз и устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации; межрегиональном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах Российской Федерации; на региональном уровне – регулирование отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации; отраслевом уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях); территориальном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании; локальном уровне, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателя в конкретной организации.

В определении социального партнерства с одной стороны очерчена грань существования данных отношений – это трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними, отношения. С другой стороны, эта сфера очень обширна. Для детализации отношений социального партнерства статья 27 ТК РФ определяет формы функционирования данного института.

Формы социального партнерства:

- *коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;*

- *взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;*

- *участие работников, их представителей в управлении организацией;*

- *участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.*

Следует отметить, что этот перечень является исчерпывающим не случайно, так как все основные аспекты социально-трудовых отношений институт социального партнерства затрагивает.

Итак, коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений – это одна из наиболее встречаемых групп отношений, объединенных институтом социального партнерства. Следует учитывать, что каждая шестая статья Трудового кодекса РФ устанавливает нормы, которые должны конкретизироваться коллективными договорами.

Коллективные переговоры

Порядок ведения коллективных переговоров предусмотрен ст. 37 ТК РФ.

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, участвующими в переговорах (ч. 9 ст. 37 ТК РФ).

Жестких требований к проведению коллективных переговоров законодательством не установлено. При этом, согласно ч. 2 ст. 40

ТК РФ стороны должны подписать коллективный договор в течение трех месяцев со дня начала переговоров. Важным юридическим фактом является определение дня начала коллективных переговоров. В соответствии с ч. 2 ст. 36 ТК РФ днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором их проведения ответа, на предложение начать переговоры.

Обязательные действия при проведении коллективных переговоров

1. Формируется комиссия по проведению коллективных переговоров.
2. Информация, необходимая для проведения коллективных переговоров, предоставляется сторонами не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса.
3. Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий.

Взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними, отношений

Следует заметить, что такие консультации проводятся на различных уровнях. Чем выше уровень, тем глобальнее вопросы решают участники данных мероприятий. Например, на федеральном уровне Российская трехсторонняя комиссия (далее - РТК), являясь координационным органом при Правительстве РФ, в ходе своих заседаний обсуждает вопросы труда и занятости населения, вопросы миграции, социального обеспечения и т.д.

Говоря о локальном уровне, консультации могут проводиться как в обязательном порядке (ст. 372, 373), так и в добровольном, если это предусмотрено коллективными договорами организаций.

Право работников на участие в управлении организацией

Указанное выше право предусмотрено главой 8 ТК РФ, где закреплены основные формы его реализации. К ним относятся: учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором, соглашениями; проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов; получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников; обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию; обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации; участие в разработке и принятии коллективных договоров.

Касаемо российского трудового законодательства, норма о праве работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы, не является для работодателей обязывающей. В связи с чем, уставные документы коммерческих организаций практически не предусматривают включения таких представителей, например, в правление или совет директоров².

Трудовое законодательство предусматривает еще один способ участия работников в управлении организацией, а именно – под-

² Куренной А.М. Социальное государство и социальное партнерство: как соединить усилия? // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 4. С. 3-7.

готовка предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Вышеуказанное возможно реализовать посредством создания производственных советов. Однако создание подобных совещательных органов при работодателе отнесено к его праву. Профсоюзы также не проявляют активности в создании таких объединений. В итоге подобные советы практически нигде не созданы.

Из этого можно сделать вывод о том, что возможность участия работников в управлении организацией ограничивается лишь фактом упоминания такого участия в законе, при этом данная норма носит диспозитивный характер³.

Коллективный договор

Часть 1 ст. 40 ТК РФ закрепляет *понятие коллективного договора, определяя его как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.*

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

В ст. 41 ТК РФ определены структура и содержание коллективного договора. Коллективный договор заключается на срок не более, чем на три года. Возможно продление данного акта на тот же срок.

³ Зубова А.О., Алексеева Е.С. Социальное партнерство как фактор социально-экономического развития государства: опыт России и зарубежных стран // Вестник Самарского муниципального института управления. 2017. № 4. С. 148.

Коллективный договор должен быть направлен работодателем (его представителем) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, в течение семи дней со дня подписания (ч. 1 ст. 50 ТК РФ). Например, в Самарской области уполномоченным органом является Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области.

Отметим, что если при осуществлении регистрации коллективного договора соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, он обязан сообщить об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

Хорошим примером коллективного договора в сфере транспорта служит коллективный договор, действующий в ОАО «РЖД» (Коллективный договор открытого акционерного общества «Российские железные дороги» на 2020-2022 годы от 19.12.2019), с которым можно ознакомиться на официальном сайте указанной выше организации.

Соглашения и их виды

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

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений, могут заключаться соглашения:

- генеральные;
- межрегиональные;
- региональные (примером такого документа может служить Самарское областное трехстороннее соглашение между Правительством Самарской области, областным союзом «Федерацией профсоюзов Самарской области» и Ассоциацией «Союз работодателей Самарской области» о регулировании социально-трудовых отношений в 2018 – 2020 годах от 26.12.2017г. № 00082017»;
- отраслевые (межотраслевые) (пример: «Отраслевое соглашение по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту Российской Федерации на 2020 – 2022 годы»);
- территориальные и иные соглашения (ст. 45 ТК РФ).

В настоящее время уведомительной регистрацией соглашений занимается Федеральная служба по труду и занятости России.

Вопросы для обсуждения

1. Понятие, стороны и значение социального партнерства.
2. Основные принципы социального партнерства.
3. Формы социального партнерства.
4. Представители сторон социального партнерства, их правовой статус.
5. Органы социального партнерства. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.
6. Коллективные переговоры, порядок их проведения.
7. Понятие коллективного договора, его содержание и структура.
8. Соглашения о социальном партнерстве: понятие, содержание.
9. Право работников на участие в управлении организацией. Основные формы участия работников в управлении организацией.

Темы докладов

1. Контроль за выполнением социально-партнерских соглашений.
2. Ответственность сторон социального партнерства.
3. Развитие социального партнерства в Самарской области.
4. Роль государства в развитии социально-партнерских отношений.

Задание № 1

Составьте сравнительную таблицу на тему: «Коллективные договоры и соглашения».

Задание № 2

Найдите проявления социального партнерства:

- 2.1. в нормативных актах Самарской области (указать название НПА и форму социального партнерства);
- 2.2. в нормативных актах, регулирующих труд работников транспорта (указать название НПА и форму социального партнерства).

Задание № 3

Вы работаете в организации, в которой не заключен коллективный договор (далее – КД). Однажды вам в голову приходит идея о том, что было бы не плохо, заключить его. Об этом вы сообщили другим работникам, которые вас поддержали.

1. Опишите ваши (работников) действия которые необходимо совершить для заключения КД.
2. Опишите ваши действия, если работодатель отказался заключать КД.

Тесты

1. Кто является сторонами социального партнерства:

- а работники (их представители) и работодатели (их представители);
- б работники (их представители) и работодатели (их представители) и органы исполнительной власти или местного самоуправления;
- в стороны трудового правоотношения.

2. Что является материальным результатом социального партнерства:

- а коллективные переговоры;
- б коллективный договор и соглашения;
- в разрешение трудовых споров.

3. На какой срок заключаются коллективные договоры:

- а на пять лет;
- б на три года;
- в могут заключаться бессрочно.

4. Органами социального партнерства являются:

- а трехсторонние комиссии;
- б органы исполнительной власти;
- в органы местного самоуправления.

5. Коллективный договор это:

- а локальный акт организации, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;

б соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым у сторон имеются взаимные права и обязанности;

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

Тема № 4. Защита персональных данных работника

В результате освоения материалов данной темы обучающийся должен:

- знать** основные юридические термины по теме;
- уметь** оперировать правовым понятийно-категориальным аппаратом по теме;
- владеть навыками** применения полученных знаний в будущей профессии.

Под персональными данными понимается любая информация, прямо или косвенно относящаяся к субъекту персональных данных, хоть как-то идентифицирующая его.

Обработка персональных данных работников – это, по сути, все действия с такими данными.

Обработка персональных данных включает: сбор, запись, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, передачу, уничтожение и другие действия с персональными данными, перечисленные в п. 3 ст. 3 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

Требований к такой обработке достаточно много, но все они определены в вышеуказанном законе.

В силу п. 1 ст. 6, ст. 9 Закона о персональных данных, обработка персональных данных осуществляется с согласия работника.

Не требуется согласие работника на передачу персональных данных:

- третьим лицам в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника;
- в ФСС РФ, ПФР в объеме, предусмотренном законодательством;

- в налоговые органы;
- в военные комиссариаты;
- по запросу профессиональных союзов, в целях контроля за соблюдением трудового законодательства работодателем;
- по мотивированному запросу органов прокуратуры;
- по мотивированному требованию правоохранительных органов и органов безопасности;
- по запросу от государственных инспекторов труда, при осуществлении ими надзорно-контрольной деятельности;
- по запросу суда;
- в органы и организации, которые должны быть уведомлены о тяжелом несчастном случае, в том числе со смертельным исходом (абзац 5 ст. 228 ТК РФ). Перечень оповещаемых органов и сроки направления извещений о несчастном случае установлены ст. 228.1 ТК РФ;
- в случаях, связанных с исполнением работником должностных обязанностей (например, при направлении в командировку);
- для предоставления сведений в кредитную организацию, обслуживающую платежные карты работников, если в договоре о выпуске карт (коллективном договоре, локальном нормативном акте организации) предусмотрено право работодателя передавать персональные данные работников либо работодатель действует на основании доверенности на представление интересов работников.

Стоит отметить, что персональные данные нужно получать у самого работника, при этом перечень такой информации ограничен. Получение персональных данных о работнике у третьего лица законно, только после уведомления об этом последнего и получения от него согласия.

У работника есть право в любое время отозвать согласие на обработку персональных данных (ч. 2 ст. 9 Закона о персональных данных). В подобной ситуации продолжение обработки персо-

нальных данных работника без его согласия возможно при наличии оснований, перечисленных в п. п. 2-11 ч. 1 ст. 6, ч. 2 ст. 10, ч. 2 ст. 11 Закона о персональных данных. Это следует из ч. 2 ст. 9 указанного Закона.

За нарушение законодательства в области персональных данных работодатель может быть привлечен к административной ответственности по ст. 13.11 КоАП РФ.

Исходя из смысла ст. 90 ТК РФ работник, по вине которого было допущено нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных других работников, может быть привлечен к дисциплинарной и материальной, а также к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности.

Вопросы для обсуждения

1. Понятие персональных данных работника.
2. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты.
3. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя.
4. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.

Темы докладов

1. Международные акты, регулирующие защиту персональных данных.

Задание № 1

Перечислите, какие сведения относятся к персональным данным. Укажите, какие документы, содержат персональные данные

работников. Кто из сотрудников организации имеет доступ к персональным данным работника?

Задание № 2

Решите задачи:

Задача № 1

Прежде чем взять на работу Иванову, Петров (новый работодатель) направил предыдущему работодателю письмо, для получения информации о будущей сотруднице.

Опираясь на нормы законодательства, сформулируйте позицию предыдущего работодателя Ивановой, в качестве ответа на письмо Петрова.

Задача № 2

Жарова работала в ООО «Звезда». Руководитель данной организации из социальных сетей получил информацию о том, что Жарова замужем, хотя при трудоустройстве претендентка утверждала, что она не состоит в браке. Так как одним из условий приема на работу было отсутствие мужа и детей, руководитель вызвал Жарову и объявил об ее увольнении.

Кроме того, Жарова услышала в коридоре, как руководитель обсуждал факт ее замужества с другим подчиненным.

Считая поведение руководителя некорректным, Жарова обратилась в трудовую инспекцию.

Законно ли уволил Жарову руководитель?

Если персональные данные о работнике получены не от сотрудника, а из интернета, распространяется ли на данную информацию закон «О персональных данных»?

Задание № 3

Вы, руководитель компании ООО «Открытое небо». Разработайте план мероприятий, направленных на защиту персональных данных работников.

Тесты

1. Что понимается под персональными данными работника?

- а нет закрепленного перечня информации, которая относится к персональным данным работника;
- б ФИО работника;
- в все данные о работнике.

2. Для того, чтобы работодатель мог использовать в служебных целях персональные данные работника нужно:

- а взять согласие на обработку персональных данных в письменном виде;
- б нечего не нужно, так как, подписывая трудовой договор, работник дает согласие на использовании информации о себе;
- в если работодатель получает информацию о работнике от третьих лиц, разрешение на обработку такой информации не требуется.

3. Кто может быть привлечен к ответственности за разглашение персональных данных работника:

- а работник, которому случайно стала известна зарплата коллеги по работе;
- б члены семьи работника;
- в бухгалтер, который начисляет заработную плату в организации.

4. В отдел кадров ООО «Ромашка» поступил звонок из кредитной организации, с просьбой предоставить информацию о том, работает ли Иванов в данной организации и сколько он получает. Информация нужна для выдачи кредита Ива-

нову. Имеет ли право сотрудник отдела кадров сообщить указанную информацию сотрудникам банка:

- а да, ведь кредит жизненно необходим Иванову;
- б да, если Иванов напишет письменное согласие;
- в нет, сотрудник отдела кадров не имеет права разглашать информацию о личном составе.

5. В ООО «Финстрой» работодателем был организован ежегодный медицинский осмотр. После его прохождения работник организации обратился к медицинскому работнику ООО «Финстрой» для уточнения результатов анализов. На что ему медицинский работник ответил, что ему нужно обратиться в поликлиническое отделение, которое проводило медицинский осмотр и он не имеет права давать работнику результаты его обследования. Прав ли медицинский работник?

- а нет, медицинский работник обязан предоставить работнику результаты анализов;
- б да, у медицинского работника нет такого права;
- в да, если медицинская организация не предоставила информацию о состоянии здоровья работников в ООО «Финстрой».

Тема № 5. Квалификация работника, профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

В результате освоения материалов данной темы обучающийся должен:

знать основные юридические термины по теме (квалификация, профессиональный стандарт, дополнительное профессиональное образование, ученический договор, организационные формы ученичества);

уметь оперировать правовым понятийно-категориальным аппаратом по теме, а также анализировать правоотношения, связанные с подготовкой и дополнительным профессиональным образованием работников;

владеть навыками применения полученных знаний в будущей профессии; а также навыками определения правовых норм, регулирующих отношения, возникающие при заключении ученического договора.

Трудовое законодательство в ч. 2 ст. 195.1 ТК РФ дает *определение профессиональному стандарту, подразумевая под ним характеристику квалификации, которая необходима работнику для выполнения определенного вида профессиональной деятельности, в том числе для выполнения определенной трудовой функции.*

В отличие от ЕКС и ЕТКС структура описания квалификационной характеристики в профессиональном стандарте предусматривает использование более современной конструкции в виде сочетаний требований к уровню знаний работника, его умениям, профессиональным навыкам и опыту работы.

В будущем планируется замена ЕКС и ЕТКС, в частности, профессиональными стандартами. По мнению Минтруда России, она будет происходить в течение достаточно длительного периода.

Работодатели обязаны применять профессиональные стандарты в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, если они установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами или иными нормативными правовыми актами РФ.

Работодатель в зависимости от своей потребности вправе заключить с работником или лицом, ищущим работу, ученический договор о прохождении профессионального обучения, получении профессионального образования или дополнительного профессионального образования (ч. 1 ст. 196, ч. 1 ст. 198 ТК РФ).

Отдельным категориям работников работодатель обязан предоставить возможность пройти профессиональное обучение либо получить дополнительное профессиональное образование (ч. 4 ст. 196 ТК РФ).

Профессиональное обучение осуществляется по следующим программам (п. 3 ч. 3 ст. 12 Закона № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»):

- программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих. Такие программы предназначены для лиц, которые раньше не имели профессии рабочего или должности служащего (ч. 2 ст. 73 Закона № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»);

- программы переподготовки рабочих, служащих. Данные программы рассчитаны на лиц, которые уже имеют профессию (профессии) рабочего или должность (должности) служащего и предполагают получение новой профессии рабочего или должности служащего с учетом потребностей производства, вида профес-

сиональной деятельности (ч. 3 ст. 73 Закона № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»);

- программы повышения квалификации рабочих, служащих. Эти программы применяются при обучении лиц, которые уже имеют профессию (профессии) рабочего или должность (должности) служащего, и направлены на совершенствование профессиональных знаний, умений и навыков по имеющейся профессии или должности без повышения образовательного уровня (ч. 4 ст. 73 Закона № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»).

По завершении профессионального обучения организация, осуществляющая образовательную деятельность, проводит квалификационный экзамен.

В ст. 202 ТК РФ закреплено, что ученичество может быть организовано: в индивидуальной, бригадной, курсовой и иных формах. В указанной выше статье ТК РФ перечислены формы ученичества, но не указаны особенности применения каждой из них. В связи с этим работодатель вправе самостоятельно определить формы ученичества в зависимости от собственных нужд и целей обучения.

Правовой основой отношений по ученичеству служит ученический договор, который заключается в письменной форме в двух экземплярах. Так как унифицированной формы данного акта нет, работодатель вправе сам ее разработать в организации.

Одним из условий ученического договора может стать оговорка о необходимости отработать определенный срок у работодателя, организующего обучение.

Если обучение или переобучение за счет организации проводится без оформления ученического договора, работодатель не вправе требовать от работника или лица, ищущего работу, возместить затраты, понесенные в связи с ученичеством. В указанном случае у работника (лица, ищущего работу) не возникает обязан-

ности проработать у данного работодателя в течение определенного срока после окончания обучения.

Одним из обязательных условий ученического договора является условие об оплате ученичества (ч. 1 ст. 199, ч. 1 ст. 204 ТК РФ).

Работнику в период ученичества:

- выплачивается стипендия (ст. 204 ТК РФ);
- оплачивается работа, выполненная на практических занятиях (ст. 204 ТК РФ);
- сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы, если работодатель направил работника на профессиональное обучение (для получения дополнительного профессионального образования) с отрывом от работы (ст. 187 ТК РФ);
- выплачивается заработная плата, рассчитанная пропорционально отработанному времени или в зависимости от объема выполненных работ, если работник совмещает получение образования с работой на условиях неполного рабочего времени (ч. 3 ст. 93 ТК РФ).

Размер стипендии устанавливается ученическим договором и зависит от получаемой квалификации, но не может быть меньше минимального размера оплаты труда (ч. 1 ст. 204 ТК РФ).

Вопросы для обсуждения

1. Понятия квалификации и профессионального стандарта. Порядок разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, а также установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям долж-

ностей, профессий и специальностей, содержащихся в профессиональных стандартах.

2. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров.

3. Ученический договор: понятие, правовая природа, виды,

4. Стороны и содержание ученического договора. Форма ученического договора.

5. Заключение, действие и прекращение ученического договора.

Темы докладов

1. Введение профессиональных стандартов: плюсы и минусы.

2. Сравнительная характеристика профессиональных стандартов и должностных инструкций.

Задание № 1

Перечислите действующие профессиональные стандарты в сфере воздушного транспорта.

Для выполнения задания необходимо пользоваться справочной правовой системой «Консультант Плюс».

Задание № 2

Разработайте профессиональный стандарт «Инженер по эксплуатации технических средств на воздушном транспорте».

Задание № 3

Какие из условий ученического договора не соответствуют ТК РФ:

а) ученический договор расторгается по соглашению сторон в любое время;

б) время ученичества засчитывается в общий трудовой стаж;

в) ученикам выплачивается стипендия в размере тарифной ставки минимального оклада;

г) ученики обязаны соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

д) в случае если ученик по окончании ученичества не выполняет свои обязательства по трудовому договору, он обязан возместить работодателю все расходы в связи с ученичеством;

е) практическая работа ученика оплачивается в пределах стипендии, размер которой определяется ученическим договором;

ж) в течение срока действия ученического договора его содержание может быть изменено работодателем, после предварительного извещения ученика;

з) ученический договор по соглашению сторон может быть заключен в устной форме.

Задание № 4

Решите задачи:

1. Руководитель издал приказ о направлении Федотовой на курсы повышения квалификации, на что работница ответил отказом, в связи с тем, что уже повышает свою квалификацию, обучаясь в университете. Федотова также пояснила, что период повышения квалификации, указанный в приказе, совпадает с периодом сессии в университете. Кроме того у нее маленький ребенок и нет возможности дополнительно готовиться к занятиям в рамках обучения в университете и сдавать итоговую аттестацию, по программе повышения квалификации, по направлению работодателя. За отказ от повышения квалификации Федотовой объявлен выговор.

Законно ли применение дисциплинарного взыскания в указанной ситуации?

Может ли заставить работодатель проходить повышение квалификации своих работников?

Какие последствия могут быть вследствие отказа работника от прохождения повышения квалификации?

2. Работодатель принял решение о направлении главного инспектора по безопасности полетов Глухова на повышение квалификации в Германию.

Какие условия, защищающие интересы работодателя, должны содержаться в ученическом договоре.

Составьте проект ученического договора.

Тесты

1. Что понимается под квалификацией работника:

- а деловые качества работника;
- б уровень знаний и умений, а также опыт;
- в документы об образовании.

2. Характеристика квалификации, необходимая работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции это –

- а уровень квалификации;
- б должностная инструкция;
- в профессиональный стандарт.

3. Работник организации решил, что он мог бы выполнять свою работу лучше, если он пройдет курсы повышения квалификации. Он обратился к работодателю, тот ему отказал, сославшись на отсутствие финансовой возможности оплаты за обучение:

а работник прав, он в любой момент может пойти учиться, а работодатель обязан изыскать возможность;

б работодатель сам определяет необходимость в обучении работников;

в если это нужно для общего дела, то работодатель отказать не имеет права.

4. С кем может быть заключен ученический договор:

а только с работником организации;

б с работником организации или лицом ищущим работу;

в только с лицом, ищущим работу.

5. Оплачивается ли работа, выполняемая учеником на практических занятиях:

а нет, таким образом ученик набирается опыта;

б да, оплачивается по установленным расценкам;

в да, в случаях предусмотренных законом.

Тема № 6. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

В результате освоения материалов данной темы обучающийся должен:

знать основные юридические термины по теме (занятость, подходящая работа, безработные); основы правового регулирования занятости и трудоустройства в РФ; формы социальной поддержки безработных граждан;

уметь оперировать правовым понятийно-категориальным аппаратом по теме, а также анализировать юридические факты, имеющие значение для признания гражданина безработным и оказания социальной поддержки;

владеть навыками применения полученных знаний в будущей профессии.

Основным нормативным актом, регулирующим вопросы занятости и трудоустройства в РФ, является Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

В этом акте дано определение *занятости - это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход.*

В ст. 2 Закона о занятости перечислены лица, которые считаются занятыми. Отметим, что студенты очных отделений образовательных организаций считаются занятыми лицами.

Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю в сфере труда, занятости, является Федеральная служба по труду и занятости (Роструд), находящаяся в ведении Министерства труда и социальной защиты РФ.

Содействие в поиске работы осуществляют:

1. Органы службы занятости (центры занятости населения). В указанные службы могут обращаться граждане для трудоустройства. Получить информацию об имеющихся вакансиях могут не только граждане, у которых нет работы, но и также те, которые работу имеют, но по каким-то причинам хотят ее сменить. Например, на официальном сайте «Интерактивный портал службы занятости Самарской области» можно найти информацию о имеющихся вакансиях в регионе, а также о центрах занятости, функционирующих в Самарской области.

2. Наряду с государственными органами, помощь в трудоустройстве могут оказывать и негосударственные органы. Например, кадровые агентства, общества занятости, а также негосударственные организации социального обслуживания и ряд других, однако их услуги, как правило, являются платными.

Для получения государственной услуги в сфере содействия занятости, гражданам необходимо пройти регистрацию. Правила регистрации установлены Постановлением Правительства РФ от 7 сентября 2012 г. № 891 «О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы».

Постановка на регистрационный учет осуществляется путем внесения сведений о гражданах в регистр получателей государственных услуг.

Трудоспособным гражданам, обратившимся в органы службы занятости, не имеющим работы и заработка, ищущим работу и готовым к ней приступить, при постановке на учет устанавливаются дата посещения для подбора подходящей работы в срок, не превышающий 11 дней со дня предъявления ими соответствующих документов:

- паспорт (или иной документ, удостоверяющий личность);

- трудовая книжка (сведения о трудовой деятельности);
- документ, подтверждающий квалификацию;
- справка о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы;
- для инвалидов – индивидуальная программа реабилитации.

Статья 3 закона о «Занятости населения в РФ» признает *безработными трудоспособных граждан, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.*

Также ст. 3 вышеуказанного акта определяет перечень лиц, которые не могут быть признаны безработными.

Государство поддерживает безработных путем:

- выплат пособий по безработице;
- осуществления социальной поддержки;
- осуществления мер активной политики занятости населения, включая бесплатное получение услуг по профессиональной ориентации и психологической поддержке, профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию по направлению органов службы занятости;
- предоставления бесплатного медицинского освидетельствования при направлении органами службы занятости для прохождения профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования;
- иных мер, предусмотренных законодательством РФ.

Среди иных мер по трудоустройству следует обратить внимание на различные программы, разрабатываемые государством в сфере занятости. Особый интерес вызывает Программа повышения трудовой мобильности. В нашей стране есть такие регионы, которые остро нуждаются в квалифицированных кадрах. Многие работодатели из таких регионов активно участвуют в вышеуказанной

программе, предлагая хорошие условия для трудоустройства специалистов. Кроме вопросов трудоустройства, в рамках программы решается вопрос с социальным обеспечением участников проекта.

Следует отметить, что, регионы также могут разрабатывать свои самостоятельные программы, направленные на трудоустройство граждан.

Вопросы для обсуждения

1. Общая характеристика законодательства о занятости населения.
2. Понятие занятости. Круг граждан, считающихся занятыми.
3. Государственные органы занятости и их полномочия.
4. Право граждан на трудоустройство через посредничество органов занятости.
5. Дополнительные гарантии трудоустройства для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поисках работы.
6. Квотирование рабочих мест.
7. Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка граждан, зарегистрированных в органах занятости населения.
8. Общественные оплачиваемые работы.
9. Гарантии материальной и социальной поддержки граждан, потерявших работу, впервые ищущих работу или желающих возобновить трудовую деятельность.

Темы докладов

1. Особенности трудоустройства иностранных граждан на территории Российской Федерации.

Задание № 1

Решите задачи:

1.1. Гражданин М. был в установленном порядке признан безработным. Через некоторое время сотрудникам службы занятости населения стало известно о том, что гр. М. осуществляет репетиторство, что приносит ему определенный доход.

Можно ли в данном случае лишить гражданина М. статуса безработного?

Какие последствия предусмотрены в отношении лиц, которые скрывают свой доход от службы занятости населения, имея статус безработного?

1.2. Гражданин Огнев был признан в установленном порядке безработным. У него есть диплом об окончании юридического факультета Самарского университета, кроме того, он три года работал специалистом по транспортной безопасности в ООО «РЖД», но был уволен в связи с сокращением штата в организации.

Укажите критерии подходящей работы.

По какой профессии гражданину Огневу должна быть предложена подходящая работа?

Задание № 2

Определите роль и значение законодательства о занятости субъектов Российской Федерации (на примере Самарской области).

Задание № 3

1. Охарактеризуйте федеральное законодательство о занятости.

2. Вы работаете в службе занятости. К вам на прием пришел гражданин. Просит предоставить услугу.

Вопросы:

1. Какие услуги вы сможете ему оказать (раскрыть порядок предоставления)?

2. При каких обстоятельствах вы сможете оказать данному гражданину, определенные вами в первом вопросе, услуги?

3. Решите задачу:

Центр занятости населения города Воронежа утвердил новый регламент работы с населением, в соответствии с которым:

1. обслуживание лиц, признанных в установленном порядке безработными, осуществляется бесплатно;

2. с граждан, которые обращаются в службу для получения информации об имеющихся вакансиях в городе, взимается плата, которая идет на пособия по безработице лиц, указанных в п. 1 регламента.

Данный регламент работы согласован с администрацией города N.

Оцените законность положений регламента работы службы занятости населения г. N.

Задание № 4

1. Определите роль и значение законодательства о занятости субъектов Российской Федерации.

2. Вы работаете в службе занятости. К вам на прием пришел студент очного обучения Самарского университета. Просит предоставить услугу по подбору вакансий.

Вопросы:

1. Какую консультацию вы дадите ему?

2. Могут ли быть предложены указанному лицу общественные оплачиваемые работы?

3. Решите задачу:

Лица, стоящие на учете в службе занятости, привлекались к общественным работам на основании трудовых договоров. При этом, привлечение к таким работам было обязательно. Если же работники нарушали трудовую дисциплину (например, опаздывали на работу или плохо выполняли свои функциональные обязанности), то такие граждане увольнялись с работы и одновременно их снимали с учета в качестве безработных.

Укажите на имеющие место нарушения закона?

Задание № 5

1. Каково значение коллективно-договорного регулирования отношений занятости и трудоустройства?

2. Вы работаете в службе занятости. К вам на прием пришел инвалид. Просит предоставить услугу по подбору вакансий.

Вопросы:

1. Какую консультацию вы дадите ему?

2. Раскройте порядок квотирования мест для инвалидов.

3. Решите задачу:

Центр занятости отказал в признании безработным Карцеву, имеющему хроническое заболевание, постоянно и длительно болеющему, поскольку он не явился в течение месяца со дня регистрации для предложения ему подходящей работы. Карцев представил в службу занятости справку о болезни, а так как подходящей работы для него все равно не было, настаивал на признании безработным с первого дня регистрации и назначении с того же дня пособия по безработице.

Дайте обоснованный ответ на заявление Карцева?

Задание № 6

1. Назовите и охарактеризуйте основные направления государственной политики в области занятости населения.

2. На семинарском занятии по трудовому праву между студентами разгорелась дискуссия, одни говорили, что кроме подбора вакансий служба занятости ни чем не занимается. Другие утверждали, что эта служба бесполезна, так как все вакансии есть в интернете, и данная служба берет их там. Третьи говорили, что служба занятости осуществляет, кроме подбора вакансий, профессиональную подготовку, повышение квалификации и переподготовку граждан.

Оцените законность суждений каждой группы. Обоснуйте свою позицию.

3. Решите задачу:

В службу занятости населения обратилась студентка заочного отделения. Она просила признать ее безработной и помочь с трудоустройством. Она пояснила, что учится на юридическом факультете, а также имеет опыт работы офис-менеджера. Сотрудник центра занятости пояснил, что студентка заочного отделения не может быть признана безработной, т.к. у нее нет профессии, и она обязана пройти обучение по предложению центра занятости.

Правомерно ли проконсультировал сотрудник центра занятости студентку заочного отделения?

Свою позицию подкрепите нормативными актами.

Задание № 7

1. Каково значение рынка труда с точки зрения экономической теории и трудового права?

2. Вы работаете в службе занятости. К вам пришел корреспондент журнала «Рабочий голос» и попросил рассказать о гаран-

тиях материальной и социальной поддержки граждан, потерявших работу, впервые ищущих работу или желающих возобновить трудовую деятельность. Дайте интервью корреспонденту по интересующему его вопросу.

3. Решите задачу:

Инженер Вдовина была уволена с предприятия в связи с его ликвидацией. Она обратилась в центр занятости для регистрации в качестве безработной. Ей предложили работу в качестве техника по ее специальности. Она отказалась, считая, что место этой работы слишком удалено от ее местожительства (1 час езды в один конец) и оплата значительно ниже прежней.

Можно ли считать предложенную Вдовиной работу подходящей?

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативно-правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). – Электронный ресурс. – Режим доступа: – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения 07.12.2020).

2. О занятости населения в Российской Федерации: закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 08.12.2020). – Электронный ресурс. – Режим доступа: – URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=370216&dst=0&rnd=47C5086157BFADDD85293409CE6CCF77#0517950894268749> (дата обращения 07.12.2020).

3. Воздушный кодекс Российской Федерации от 19.03.1997 № 60-ФЗ (ред. от 08.06.2020); принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 19 февраля 1997 года : одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 5 марта 1997 года // Рос. газ. – 1997. – 26 марта.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020). – Электронный ресурс. – Режим доступа: – URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=370225&dst=1000000001%2C0#0705911121537194> (дата обращения 07.12.2020).

5. О железнодорожном транспорте в Российской Федерации: федеральный закон Росс. Федер. от 10.01.2003 № 17-ФЗ (ред. от 08.12.2020); принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 24 декабря 2002 года: одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 24 декабря 2002 года // Рос. газ. – 2003. – 18 января.

6. Об образовании в Российской Федерации: федеральный закон Росс. Федер. от Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 08.12.2020); принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 21 декабря 2012 года: одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 26 декабря 2012 года // Рос. газ. – 2012. – 31 декабря.

7. О внеуличном транспорте и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федеральный закон Росс. Федер. от 29.12.2017 № 442-ФЗ (ред. от 24.04.2020); принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 14 декабря 2017 года: одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 26 декабря 2017 года // Рос. газ. – 2017. – 31 декабря.

8. Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н (ред. от 18.05.2020); зарегистрировано в Минюсте России 21.10.2011 № 22111 // Рос. газ. – 2012. – 4 апреля.

9. Трудовое право: учебник / Н.Д. Амаглобели [и др.]. // под ред. К.К. Гасанов, Ф.Г. Мышко. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити-Дана, 2017. – 510 с.

10. Зубова, А.О. Социальное партнерство как фактор социально-экономического развития государства: опыт России и зарубежных стран / А.О. Зубова, Е.С. Алексеева // Вестник Самарского муниципального института управления. 2017. – №4. – С. 148.

11. Желтов, О.Б. Трудовое право: учебник / О.Б. Желтов. – 2-е изд., перераб. – М.: Флинта, 2016. – 439 с.

12. Иглин, В.В. Особенности правового регулирования труда работников воздушного транспорта / В.В. Иглин // Транспортное право, 2016. – № 2. – С. 16-19.

13. Иглин, В.В. Особенности правового регулирования труда работников железнодорожного транспорта / В.В. Иглин // Транспортное право, 2018. – № 2. – С. 9-13.

14. Колобова, С.В. Трудовое право России: учебник / С.В. Колобова, Ю.С. Сергеенко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юстицинформ, 2018. – 404 с.

15. Куренной, А.М. Социальное государство и социальное партнерство: как соединить усилия? // А.М. Куренной / Трудовое право в России и за рубежом. – 2015. – № 4. – С. 3-7.

16. Пестрикова, А.А. Трудовой договор: учебное пособие / А. А. Пестрикова. – Самара: Самар. гуманитар. акад., 2016. – 160 с.

17. Семенихин, В.В. Трудовой договор (отношения) / В.В. Семенихин. – 4-е изд., перераб. и доп.. – М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2020. – 704 с.

18. Трудовое право России: учебник для бакалавров / отв. ред. Ю. П. Орловский. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 854 с.

Список рекомендуемых электронных ресурсов

1. <http://www.pravo.gov.ru/> – официальный интернет-портал правовой информации;
2. <http://www.consultant.ru/> – официальный сайт справочно-правовой системы «КонсультантПлюс»;
3. <http://www.garant.ru/> – информационно-правовой портал «Гарант».
4. <http://elibrary.ru/defaultx.asp> – научная электронная библиотека.
5. <https://sudact.ru/> – судебные и нормативные акты РФ.
6. <http://lib.ru/PRAWO/> – законы, акты, постановления, юридическая литература, право.
7. <http://www.consultant.ru/edu/student/study/> – Консультант-Плюс Студенту и Преподавателю.
8. <http://window.edu.ru/> – единое окно доступа к образовательным ресурсам.
9. <http://sbiblio.com/biblio/default.aspx> – библиотека учебной и научной литературы.
10. http://www.gaudeamus.omskcity.com/PDF_library_law.html – учебники по различным отраслям права в pdf-формате.
11. <http://pravo.ru/> – правовые новости.
12. <http://www.cdep.ru/> – Судебный департамент при Верховном Суде РФ.
13. <http://government.ru/department/403/events/> – официальный сайт Правительства РФ.
14. <https://онлайнинспекция.рф/> – Онлайн Инспекция.
15. <https://rostrud.gov.ru/> – Федеральная служба по труду и занятости.
16. <https://trudvsem.ru/> – работа в России, общероссийская база вакансий.
17. <https://mintrud.gov.ru/> – Министерство труда и социальной защиты РФ.
18. <https://git63.rostrud.gov.ru/> – Государственная инспекция труда по Самарской области.
19. <https://trud.samregion.ru/> – Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области.

Учебное издание

Зубова Алевтина Олеговна

**ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ.
ЧАСТЬ 1**

Учебное пособие

Редактор И.П. Ведмидская
Компьютерная верстка И.П. Ведмидской

Подписано в печать 19.05.2021. Формат 60x84 1/16.
Бумага офсетная. Печ. л. 4,0.
Тираж 120 экз. (1 з-д 1-25). Заказ . Арт. – 7(Р1У)/2021.

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САМАРСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА С.П. КОРОЛЕВА»
(САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ)
443086, Самара, Московское шоссе, 34.

Издательство Самарского университета.
443086, Самара, Московское шоссе, 34.