НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ЮРИДИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

ОСНОВЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

словарь специальных терминов

Новосибирск 2016

УДК 349.2 (07)

ББК 67.405.1, я 7

О - 753

Кафедра земельного, экологического и трудового права

Составитель: Е.Ю. Фадеева

Основы трудового права: Новосиб. гос. аграрн. ун-т. Юрид. фак.: сост. Е.Ю. Фадеева – Новосибирск, 2016. - 13 с.

Словарь специальных терминов предназначен для студентов инженерного института**,** всех форм обучения.

Утвержден и рекомендован к изданию учебно-методическим советом инженерного института (протокол № ___ от _____ 2016 г.).

© Новосибирский государственный аграрный университет, 2016

***Базовый оклад* (*базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы)** – минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую прфессинальную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Безработные – трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения своих трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Вахтовый метод – особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возращение к месту постоянного проживания.

Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работников прав в области социально-трудовых отношений.

Деловые качества работника **–** способность физического лица выполнять определённую трудовую функцию с учётом имеющегося у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определённой профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определённого уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Дисциплинарная ответственность **–** обязанность работника понести наказание, предусмотренное нормами трудового права, за виновное, противоправное неисполнение своих трудовых обязанностей.

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Ежегодный оплачиваемый отпуск – ежегодный непрерывный отдых в течение определенного количества дней подряд, который предоставляется всем работникам для восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности) и среднего заработка

Заработная плата (оплата труда) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности , количества , качества и условий выполняемой работ , а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера , в том числе за работу в условиях отклоняющихся от нормальных , работу в особых климатических условиях и на территориях , подвергшихся радиоктивному загрязнению , и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

Занятость – деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход.

Защита персональных данных работника – комплекс мер, обеспечивающих режим секретности (конфиденциальности) информации о частной жизни работника.

Забастовка – временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Изменение трудового договора – изменение условий его содержания.

Коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых и иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

Локаут – увольнение бастующих работников или работников, участвующих в коллективном трудовом споре, а также ликвидация или реорганизация организации, филиала, представительства в период забастовки.

Метод трудового права – совокупность правовых способов и приемов воздействия на участников общественных отношений в сфере общественной организации труда.

Момент начала коллективного трудового спора – день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем

(его представителем) своего решения, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров.

Материальная ответственность по трудовому праву **–** обязанность стороны трудового договора (работодателя или работника) возместить причиненный ущерб другой стороне в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Материальная ответственность работника – обязанность работника возместить прямой действительный ущерб, причиненный его противоправными виновными действиями имуществу работодателя в порядке и пределах, установленных законодательством.

Ненормированный рабочий день **–** особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Несчастный случай на производстве – событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных законом случаях как на территории страхователя, так и за ее пределами либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном страхователем, и которое повлекло необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им трудоспособности либо его смерть.

Нормы труда – нормы выработки, времени обслуживания, которые устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Надомники – лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет.

Оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Ограниченная материальная ответственность - обязанность работника возместить прямой действительный ущерб, но не свыше среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

Принципы трудового права – положения, выражающие сущность трудового права, определяющие единство и общую направленность развития отрасли.

Правоотношения сферы трудового права – урегулированные нормами трудового права отношения субъектов данной отрасли, т. е. трудовые и иные непосредственно связанные с иными отношения.

Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

Перемещение – поручение работнику без его согласия работы на другом рабочем месте, в другом структурном подразделении, расположенным в той же местности, на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Персональные данные работника – это информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.

Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Прямой действительный ущерб – реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Примирительные процедуры – рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Предмет трудового права – отношения, регулируемые трудовым правом: трудовые и иные непосредственно с ними связанные.

Полная материальная ответственность – обязанность работника возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере независимо от заработной платы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, а также в соответствии с трудовым договором, заключаемым с руководителем организации, заместителями руководителя, главным бухгалтером.

Профессиональный союз (профсоюз) – добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными,

профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель – физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Районный коэффициент к заработной плате – размер повышения заработной платы работников определенного региона в целях компенсации различий в стоимости жизни, обусловленных природно-климатическими условиями труда и проживания.

Рабочее место – место, где работник должен находиться и куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Руководитель организации – физическое лицо, которое в соответствии с законом или учредительными документами организации осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее исполнительного единоличного органа.

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

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, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

Самозащита работника **–** приостановка работы по инициативе работника в предусмотренных законом случаях.

Служебная командировка – поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Трудовые споры - неурегулированные путем непосредственных переговоров разногласия, которые возникают между работниками и работодателями по вопросам применения трудового законодальста и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), а также по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

Трудовое правоотношение – урегулированное нормами трудового права общественное отношение, складывающееся на рынке труда по соглашению между работником и работодателем, по которому работник обязуется лично выполнять за плату трудовую функцию (работу по определенной специальности, квалификации или должности) и подчиняться

правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями и трудовым договором.

Трудовая правосубъектность – признаваемая трудовым законодательством способность лица быть субъектом трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, т. е. способность лица иметь и реализовывать трудовые права и обязанности и отвечать за трудовые правонарушения.

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.

Трудовая функция – установления сторонами трудового договора профессия, специальность, квалификация для рабочего или должность для служащего.

Трудоустройство – комплекс организационных, экономических и правовых мер, обеспечивающих трудовую занятость граждан.

Труд – целенаправленная деятельность человека, реализующего его физические и умственные способности для получения определенных материальных или духовных благ, именуемых на производстве продуктом труда, продуктом производства.

Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за

единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Тариф – цена на оказываемые услуги и выполняемые работы.

Тарифный разряд – величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника.

Тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью **тарифных** коэффициентов.

Тарифная система – совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий

Составитель Фадеева Елена Юрьевна

ОСНОВЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

СЛОВАРЬ СПЕЦИАЛЬНЫХ ТЕРМИНОВ

для студентов инженерного института

Издано в авторской редакции

Компьютерная верстка Е.Ю. Фадеева

Подписано в печать 03.03.2016

Формат 60 х 84 1/ 16 Объем 0,8 уч.- изд. л.

Тираж 10 экз.

Отпечатано в мини-типографии юридического факультета Новосибирского ГАУ

630039 г. Новосибирск, ул. Никитина, 155