



# ПОНЯТИЕ ТРУДОВОГО ПРАВА РФ

- Трудовое право представляет собой комплексную отрасль российского права, совокупность правовых норм и нормативных правовых актов, регламентирующих отношения в сфере труда, а также правоотношения имеющие место быть при реализации отношений в сфере труда и занятости.
- Наиболее простое, но раскрывающее суть понятия трудового права определение звучит так: трудовое право – это отрасль права (совокупность нормативных правовых актов) регулирующая отношений между работников и работодателем.

# ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОГО ПРАВА

- Трудовое право имеет ряд особенностей, отличающих его от других отраслей российского права, к таковым особенностям принято относить:
  - 1. Сочетание правовых норм как материального, так и процессуального права.
  - 2. Правоотношения между субъектами трудового права носят как индивидуальный, так и коллективный характер.

# ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ПРАВА РФ

- Предметом любой отрасли права являются группы однородных по своей сущности общественных отношений, урегулированные нормами именно этой отрасли права.
- Предмет трудового права РФ составляют общественные отношения, которые возникают в процессе трудовой деятельности и связанные с ними общественные отношения.

# ПОНЯТИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

- Статья 15 Трудового кодекса РФ дает нам исчерпывающее определение понятия трудовые отношения.
- Трудовые отношения представляют собой отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником трудовых функций за определенную плату

# СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

- Какие отношения включает в себя понятие трудовые правоотношения?
- 1. Правоотношения, связанные с работой в конкретной должности с установленным штатным расписанием.
- 2. Правоотношения, связанные с выполнением правил внутреннего трудового распорядка.
- 3. Правоотношения в сфере обеспечения работодателем приемлемых условий выполнения труда и исполнения условий соглашения.
- 4. Правоотношения в сфере трудоустройства и занятости.
- 5. Правоотношения в сфере профессиональной подготовки и повышению квалификации.
- 6. Правоотношения в сфере социального партнерства.
- 7. Правоотношения в сфере надзора за соблюдением трудового законодательства.
- 8. Правоотношения в сфере трудовых споров.

## В КАКОМ СЛУЧАЕ ОТНОШЕНИЯ МЕЖДУ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕМ БУДУТ ПРИЗНАВАТЬСЯ ТРУДОВЫМИ ПРАВООТНОШЕНИЯМИ?

- В том случае, если между работников и работодателем не был заключен трудовой договор, а также в том случае, если стороны заключили гражданско-правовой договор, правоотношения могут быть признаны трудовыми в том случае, если они имеют признаки, по которым их можно отнести к трудовым отношениям. В этом случае, такие отношения будут урегулированы нормами трудового права.

# МЕТОД ТРУДОВОГО ПРАВА РФ

- представляет собой совокупность приемов, средств и способов, используемых в процессе регулирования общественных отношений в сфере трудового права и связанные с ними правоотношений.



# ПРИЗНАКИ МЕТОДА ТРУДОВОГО ПРАВА РФ

- 1. Сочетание государственно-правового и частноправового метода регулирования трудовых правоотношений.
- 2. Сочетания императивного и диспозитивного метода регулирования трудовых правоотношений.
- 3. Наличие института представительства (профсоюзы) с помощью которого работники принимают участие в процессе регулирования трудовых правоотношений.
- 4. Сочетание локальных и государственных методов регулирования трудовых правоотношений.

# ХАРАКТЕРИСТИКА МЕТОДА ТРУДОВОГО ПРАВА РФ

- ⊙ 1. Равенство сторон трудовых правоотношений в процессе их регулирования.
- ⊙ 2. Многообразие методов регулирования трудовых правоотношений.
- ⊙ 3. Наличие развитого института ответственности за нарушения трудовых правоотношений, как со стороны работника, так и со стороны работодателя.

# ПОНЯТИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- **Трудовой договор** представляет собой соглашение, заключаемое между работников и работодателем, в рамках которого работник берет на себя обязательство выполнить определенную договором работу, соответствующую квалификации работника. Работодатель в рамках трудового договора берет на себя обязательство предоставить работнику работу согласно штатному расписанию, обеспечить адекватные условия труда, своевременно выплачивать заработную плату.

# ПРИЗНАКИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- 1. Добровольный характер правоотношений между работником и работодателем (трудовой договор представляет собой добровольное соглашение между работником и работодателем в сфере трудовых правоотношений).
- 2. Двусторонний характер правоотношений между работником и работодателем (сторонами, между которыми заключается трудовой договор, являются работник и работодатель).
- 3. Обязательный характер и формальная закреплённость, трудовой договор закрепляет основные права и обязанности между сторонами трудовых правоотношений.
- 4. Является обязательным условием начала трудовых правоотношений между работником и работодателем.
- 5. Трудовой договор призван обеспечивать конституционные права и интересы граждан, путем правовой охраны трудовых прав граждан.

## КЛАССИФИКАЦИЙ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ, ВХОДЯЩИХ В ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ПРАВА:

- **1. Правоотношения организационного и управленческого характера.** Данный вид правоотношений возникает и реализуется при участии, как работников и их представителей, так и работодателя. Управленческие и организационные правоотношения возникают по поводу принятия локальных актов, регламентирующих условия и характер труда работников, порядок и условия оплаты, иные отношения между работником и работодателем.
- **2. Правоотношения надзорного и контрольного характера в сфере охраны труда.** Данный вид правоотношений возникает между работодателем и представителями государственного органа контроля над соблюдением законодательства о труде. Цель реализации данных правоотношений – создание адекватных, комфортных и безопасных условий труда.
- **3. Процессуальные правоотношения в сфере трудового права.** Данный вид правоотношений возникает между любыми субъектами трудового права в момент обращения в судебные органы для восстановления их нарушенных прав.
- **4. Правоотношения в сфере повышения квалификации работников.** Данный вид правоотношений возникает между работником и работодателем и регламентирует все вопросы, связанные с обучением, переподготовкой и повышением квалификации персонала.
- **5. Правоотношения в сфере обеспечения трудоустройства и занятости.** Данный вид правоотношений возникает между всеми участниками трудовых правоотношений по вопросу обеспечения нуждающихся работой.

# МЕТОД ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

- Метод показывает, какими приемами, способами урегулирована группа отношений, входящих в предмет.
- *Метод трудового права имеет ряд особенностей.*
- **1) Сочетание централизованного и договорного регулирования труда**
- Последние десятилетия наблюдается тенденция усиления договорного регулирования труда, но при этом на законодательном уровне в централизованном порядке установлен минимальный уровень социальных гарантий. Могут быть предусмотрены лишь дополнительные гарантии.
- **2) Договорной метод регулирования труда**
- Условия трудового договора устанавливаются путем переговоров между работником и работодателем и закрепляются в тексте трудового договора.
- Кроме индивидуального метода договорной метод проявляется еще и у установлении условий труда на уровне коллективного договора, соглашения, который принимается путем переговоров между представителями работников, работодателей, возможно с участием органов власти.
- **3) Равноправие сторон трудового договора и подчинение их правилам внутреннего распорядка**
- Нельзя сказать, что работник и работодатель в полной мере равноправные субъекты. Работодатель организационно и экономически более сильный субъект. О равноправии можно говорить при условии выполнения их обязанностей.

## МЕТОД ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

- **4) Участие работников и их представителей в правовом регулировании условий труда**
- Тесно связан со второй особенностью. Могут участвовать при установлении норм и условий труда, принятии локальных актов.
- **5) Особый способ защиты трудовых прав работников**
- Проявляется в сочетании действий юрисдикционных органов действующих в рамках организации и судебных органов. ТК допускает альтернативный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров: в суд, комиссию по трудовым спорам, которая действует на территории работодателя. Некоторые ученые считают, что комиссия — это пережиток, исчезнет со временем. Юрисдикционный орган, который состоит из равного количества работников и работодателей, обращается только работник. Комиссий все меньше и меньше, но еще действуют в некоторых организациях. Если не обжалуется в судебном порядке, то обязательно для исполнения.
- Особый способ защиты прав работников характерен и для коллективных трудовых споров. Особая процедура, состоит из трех этапов. Рассмотрение в примирительной комиссии. Если не договорились, то процедура с участием посредника или трудовой арбитраж. Если не договариваются вообще, то крайняя мера — забастовка.
- **6) Единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений**
- Единство проявляется в единых основных правах и обязанностях, установленных ТК. Ст 21, 22. В общих положениях ТК, общих нормативно-правовых актов.

# ОСНОВНЫЕ КЛАССИФИКАЦИИ ИСТОЧНИКОВ ТРУДОВОГО ПРАВА по юридической силе.

- Иерархия источников трудового права расположена следующим образом в соответствии со ст. 5 Трудового кодекса РФ:
- Конституция РФ;
- федеральные конституционные законы РФ;
- международные нормативные акты и договоры, ратифицированные Российской Федерацией;
- федеральные законы, среди которых особое место занимает Трудовой кодекс РФ;
- законы субъектов РФ по вопросам их ведения;
- Указы Президента РФ;
- постановления Правительства РФ;
- нормативные акты министерств и ведомств, среди которых особое место занимают нормативные акты ранее существовавшего Министерства труда и социального развития РФ и пришедшего ему на смену Министерства здравоохранения и социального развития РФ;
- нормативные акты органов власти субъектов РФ по вопросам, разграниченным в ведении с органами власти Российской Федерации (ст. 6 ТК РФ);
- нормативные акты органов местного самоуправления;
- локальные нормативные акты (ст. 8 ТК РФ), которые по основным признакам соответствуют источникам права, но имеют самый маленький уровень юридической силы, так как не должны противоречить законодательству, и имеют самую маленькую сферу действия — отдельно взятое предприятие.



# ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ

- содержит 424 статьи, сгруппированные в 14 разделов со следующими их названиями: Раздел I. «Общие положения». Раздел II. «Социальное партнерство в сфере труда». Раздел III. «Трудовой договор». Раздел IV. «Рабочее время». Раздел V. «Время отдыха». Раздел VI, «Оплата и нормирование труда». Раздел VII. «Гарантии и компенсации». Раздел VIII. «Трудовой распорядок. Дисциплина труда». Раздел IX. «Подготовка и переподготовка кадров». Раздел X. «Охрана труда». Раздел XI. «Материальная ответственность сторон трудового договора». Раздел XII. «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников». Раздел XIII. «Защита прав работников. Разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение законодательства о труде». Раздел XIV. «Заключительные положения».

# ОСНОВНЫЕ С ТРУДОВЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА, ПРЕДУСМОТРЕНЫ СТ. 21 ТК РФ.

- Работник имеет право на:
- 1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- 2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором; 4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

# ОСНОВНЫЕ ТРУДОВЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА, ПРЕДУСМОТРЕННЫ СТ. 21 ТК РФ.

- 7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- 8. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 9. участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений; 11. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- 13. возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- 14. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

# РАБОТНИК ОБЯЗАН:

- 1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- 2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- 3. соблюдать трудовую дисциплину;
- 4. выполнять установленные нормы труда;
- 5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 6. бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- 7. незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя

# СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ПРИ ПОТЕРЕ РАБОТЫ И БЕЗРАБОТИЦЕ

- Социальные гарантии — это материальные условия, которые в данный период государство, общество может обеспечить гражданину при потере им работы и безработице. Закон РФ «О занятости населения» предусматривает следующие виды социальных гарантий таким гражданам: - пособие по безработице; - выплату стипендии при прохождении по направлению службы занятости профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации;
- - возможность участия в оплачиваемых общественных работах с сохранением получения пособия по безработице;
- - компенсацию затрат по переезду на предлагаемую работу в другую местность;
- - компенсацию и гарантии выплаты высвобождаемым работникам до трех месячных средних заработков в соответствии со ст. 178 и 180 (ч. 3) Трудового кодекса;
- - оплату в период безработицы пособия по временной нетрудоспособности, в том числе пособия по беременности и родам и др.