

Основы трудового права



Понятие и предмет трудового права

Трудовое право – это отрасль российской правовой системы, регулирующая общественные отношения, возникающие в связи и по поводу реализации гражданами своих способностей к труду.

▣ Трудовое право регулирует две больших группы общественных отношений:

1. непосредственно трудовые отношения (рабочее время, время отдыха, оплата труда, заключение и расторжение трудового договора и т.п.);

2. отношения, связанные с трудовыми (занятость и безработица, охрана труда, трудовые споры, повышение квалификации, выход на пенсию и прочие).

- **Трудовое право не регулирует труд на самого себя (домашний труд), труд по гражданскому договору (подрядные, проектно-изыскательские и опытно-конструкторские работы).**

Источниками трудового права являются:

- ▣ нормы международного права, и, в первую очередь, Конвенции Международной организации труда (специализированной международной организации в сфере труда, существующей с 1919 года);
- ▣ Конституция РФ;
- ▣ Федеральные законы («О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», «О минимальном размере оплаты труда», ряд других). Среди них особое место занимает Трудовой кодекс РФ от 01.02.2002 года.

Источниками трудового права являются:

- подзаконные нормативные акты (указы Президента, постановления правительства);**
- ведомственные нормативные акты (Министерство труда и социального развития РФ);**
- особый источник – локальные (корпоративные) нормативные акты: правила внутреннего трудового распорядка, коллективный трудовой договор.**

Субъекты трудового права

Работодатель

Юридические лица и граждане, в том числе, зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей.

Работник

Физическое лицо, распоряжающееся своими способностями к труду. Трудовая правоспособность наступает с 16 лет (в некоторых случаях допускается труд несовершеннолетних с 14 или 15 лет).

Права и обязанности работодателя:

Права:

- подбор работников;
- расстановка кадров;
- профессиональная подготовка работников;
- нормирование труда;
- формирование фонда оплаты труда.

Обязанности:

- оплачивать труд (регулярно и своевременно);
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечивать гарантированность рабочих мест

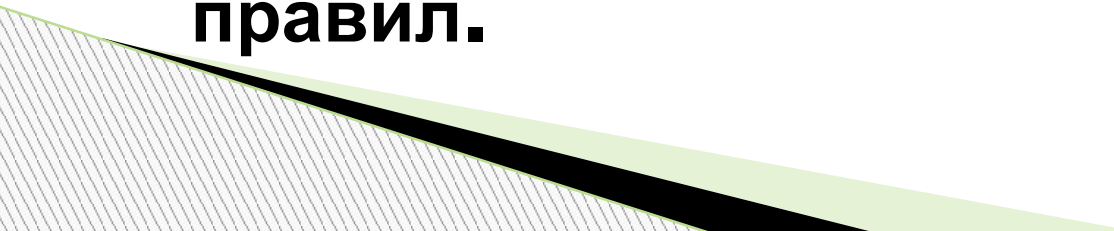
Права и обязанности работников:

Права:

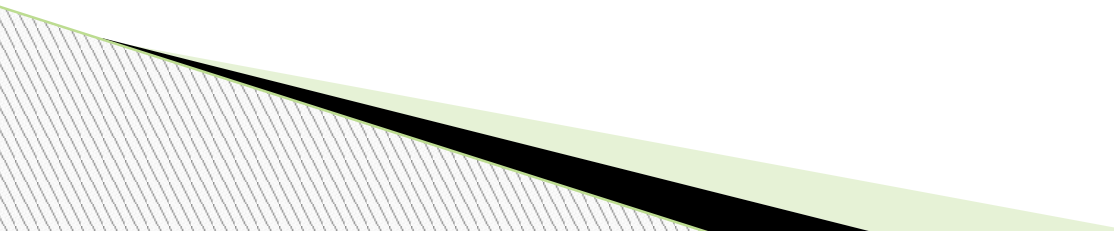
- свободное определение профессиональной деятельности;
- гарантированная зарплата;
- отдых;
- безопасные условия труда;
- управление делами предприятия.

Обязанности:

- соблюдать трудовую дисциплину (правила ВТР);
- бережно относиться к имуществу работодателя;
- выполнять установленные нормы труда.

- ▣ **Правовое положение работников может быть особенным, т.е. выделяются такие категории работников как молодёжь, женщины, иностранные граждане, лица, обучающиеся без отрыва от производства.**
 - ▣ **В зависимости от принадлежности к той или иной категории различаются правила, регулирующие время труда и время отдыха, разрешённые или запрещённые виды работ, размер оплаты труда, гарантии и компенсации, и ряд других правил.**
- 

Особые субъекты трудового права

- ▣ **трудовые коллективы;**
 - ▣ **профсоюзные организации;**
 - ▣ **государственные органы, регулирующие трудовые отношения (в том числе осуществляющие надзор и контроль).**
- 

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, коллективным договором, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

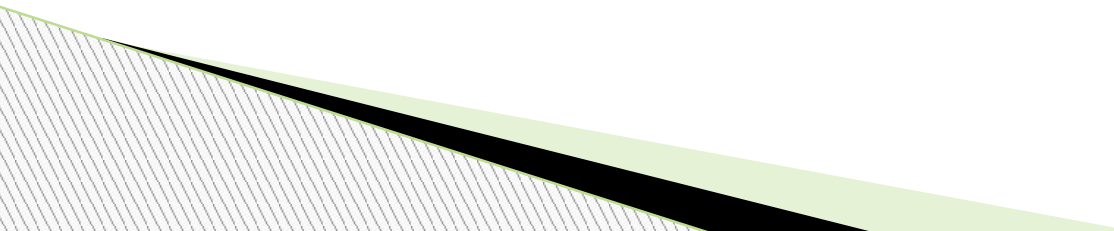
В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;**
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;**
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);**
- место и дата заключения трудового договора.**

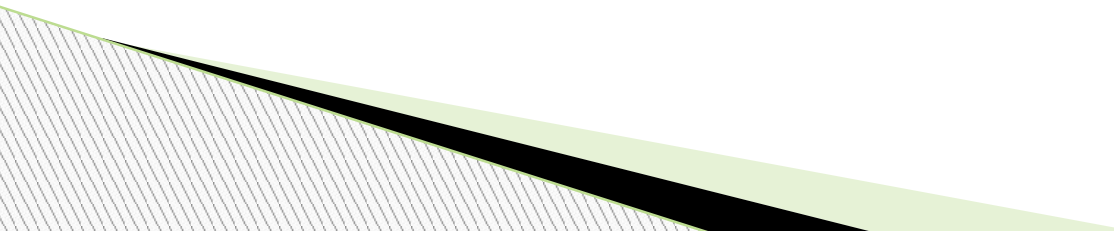
Обязательные условия трудового договора:

- ▣ место работы (адрес предприятия!);
- ▣ трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- ▣ дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия;
- ▣ условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

Обязательные условия трудового договора:

- ▣ режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
 - ▣ гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - ▣ условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- 

Обязательные условия трудового договора:

- ▣ условия труда на рабочем месте;
 - ▣ условие об обязательном социальном страховании работника (пенсионное, медицинское, социальное).
- 

Дополнительные условия трудового договора:

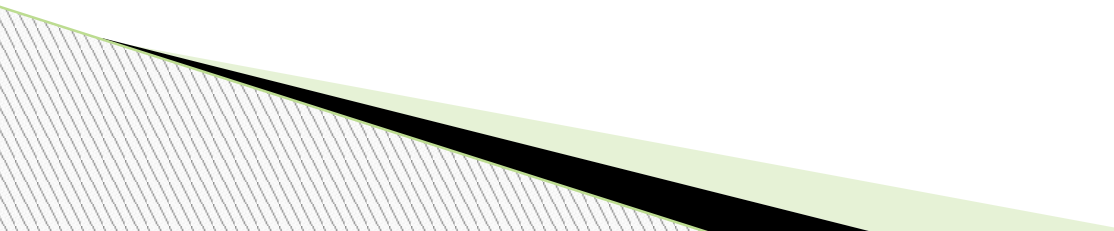
Не могут ухудшать положение работника!

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

Включенные в содержание трудового договора условия могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

Оформляются дополнительными соглашениями к трудовому договору!

Об изменении существенных условий трудового договора работодатель уведомляет работника в письменном виде за 2 месяца!



Трудовые договоры могут заключаться:

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

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

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

Вступление трудового договора в силу

- Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем.
- Работник обязан приступить к работе со дня, определенного трудовым договором.
- Если такой день не определен, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после подписания договора.
- Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

Прием на работу

- Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.
- Лица, получившие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.
- С письменного согласия одного из родителей (попечителя) **и** органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью.

Форма трудового договора

- Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.
- Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя. При таком фактическом допущении к работе работодатель обязан оформить трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней.

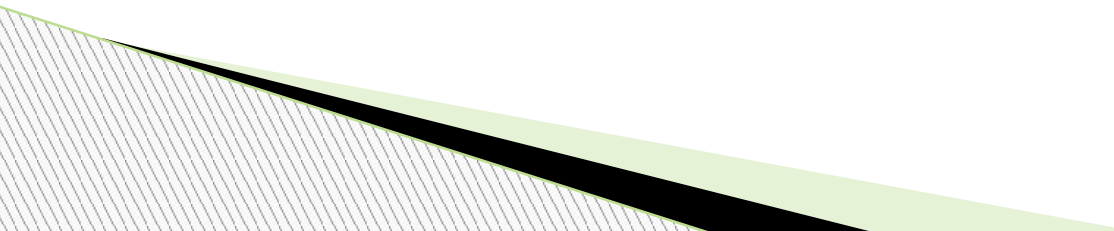
Документы, предъявляемые при заключении трудового договора (работодатель не вправе требовать иные документы!)

- ▣ паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;**
- ▣ трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;**
- ▣ документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета (СНИЛС);**
- ▣ документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;**
- ▣ документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;**

Документы, предъявляемые при заключении трудового договора (в предусмотренных законом случаях)

- медицинское заключение (справка, книжка);**
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;**
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ.**

Испытание при приеме на работу

- При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.
 - Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.
 - Общий срок испытания не может превышать 3 месяцев, для некоторых работников 6 месяцев.
- 

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное или высшее образование и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения образования;
- лиц, избранных по конкурсу;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Основания прекращения трудового договора:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу;

Основания прекращения трудового договора:

- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- 2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание **(в течение 1 года);**

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

б) ОДНОКРАТНОГО ГРУБОГО НАРУШЕНИЯ РАБОТНИКОМ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ:

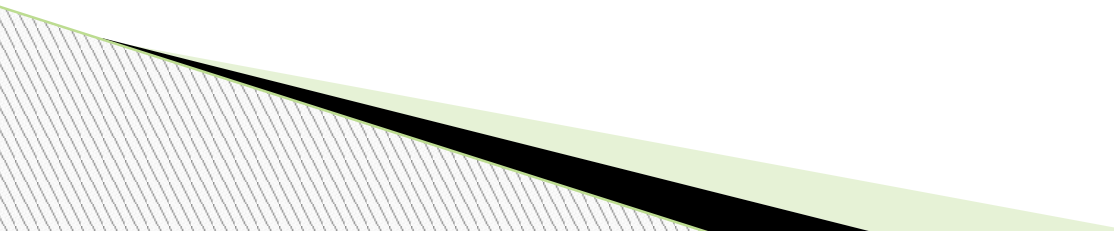
- а) прогула, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от ее продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд;
- б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;
- г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения;
- д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

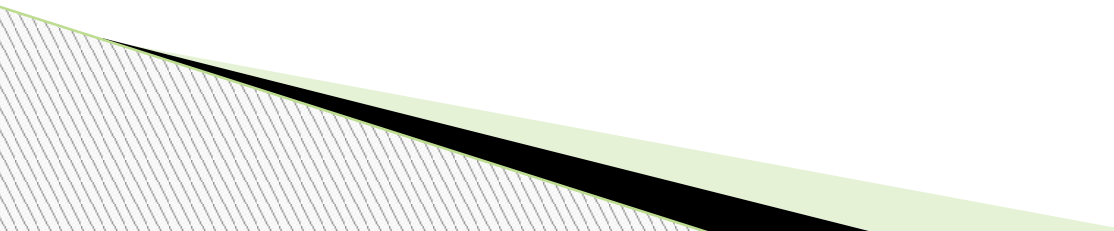
- 7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- 8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- 9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
- 10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
- 11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

Рабочее время

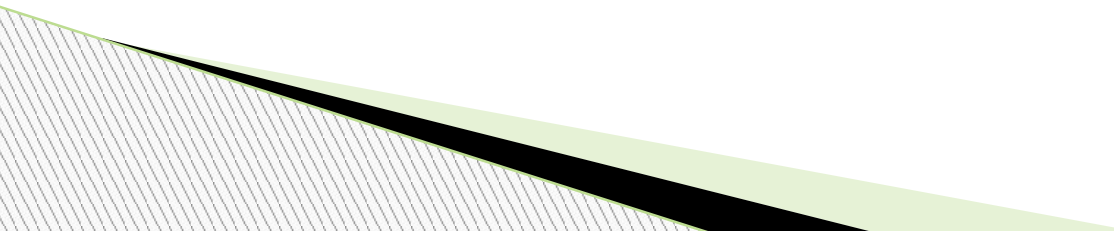
- ▣ **время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.**

- ▣ **Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.**
 - ▣ **Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (табель учета рабочего времени).**
- 

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;**
 - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;**
 - для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;**
 - для некоторых категорий работников, - не более 36 часов в неделю (например, педагогические работники).**
- 

Неполное рабочее время

- ▣ По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.
- 

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени

- ▣ - это работа, которая может производиться как по инициативе работника (совместительство) так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа).
- ▣ Совместительство бывает внутренним (выполнение работы в той же организации) и внешним (выполнение работы в другой организации). Время выполнения работы по совместительству не может превышать 4 часов в день или 16 часов в неделю.
- ▣ Сверхурочная работа – эта работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

Привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия работника в следующих случаях:

- 1. -при производстве работ, необходимых для обороны страны, для предотвращения производственных аварий, их последствий;**
- 2. -при производстве общественно необходимых работ по водо-, газо-, тепло-, электро- снабжению и т.д. – для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;**
- 3. -при необходимости выполнить начатую работу, которая не могла быть выполнена в течении рабочего времени, если невыполнение этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества, создать угрозу жизни и здоровью людей;**
- 4. при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов и сооружений в тех случаях когда их неисправность может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;**
- 5. для продолжения работ при неявке сменщика, если работа не допускает перерыва.**

Сверхурочные работы не могут превышать 4 часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год.

Виды режимов рабочего времени:

- - ненормированный рабочий день (эпизодическое выполнение трудовой функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по распоряжению работодателя);
- - гибкое рабочее время (начало, окончание и продолжительность рабочего дня определяется соглашением сторон);
- - сменная работа (работа в две, три или четыре смены, используется на тех предприятиях где длительность рабочего времени превышает допустимую продолжительность рабочего времени);
- - разделение рабочего дня на части.

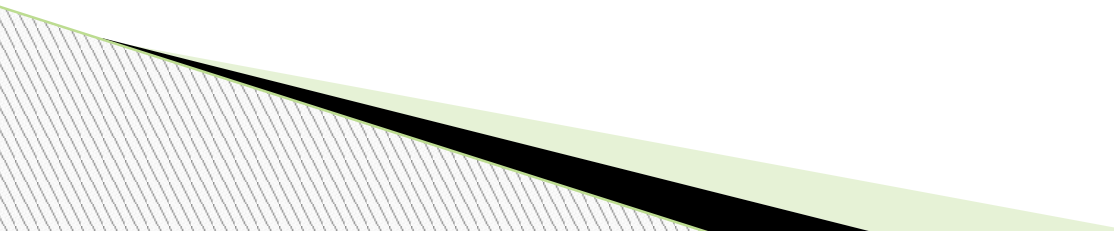
Время отдыха

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

Виды времени отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- **1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;**
 - **7 января - Рождество Христово;**
 - **23 февраля - День защитника Отечества;**
 - **8 марта - Международный женский день;**
 - **1 мая - Праздник Весны и Труда;**
 - **9 мая - День Победы;**
 - **12 июня - День России;**
 - **4 ноября - День народного единства.**
- 

Отпуск

- Законодательством установлена минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска с сохранением места работы и среднего заработка, которая составляет **28 календарных дней**. Для отдельных категорий работников предоставляется **удлиненный отпуск**, т.е. свыше **28 календарных дней** (педагогических работников). Отпуск предоставляется за первый год работы по истечении **6 месяцев**, за последующие годы работы в соответствии с графиком предоставления отпусков.
- Трудовым кодексом РФ предусмотрен дополнительный оплачиваемый отпуск, который предоставляется работникам с вредными и опасными условиями труда, с ненормированным рабочим днем и т.д.
- Работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным условиям может предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

Заработная плата (оплата труда работника)

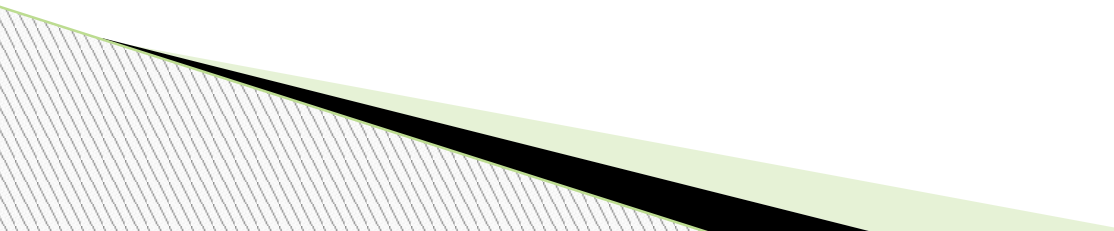
- вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических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

Виды порядков исчисления заработной платы

- ▣ **Тарифная ставка** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
- ▣ **Оклад (должностной оклад)** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
- ▣ **Базовый оклад (базовый должностной оклад)**, базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

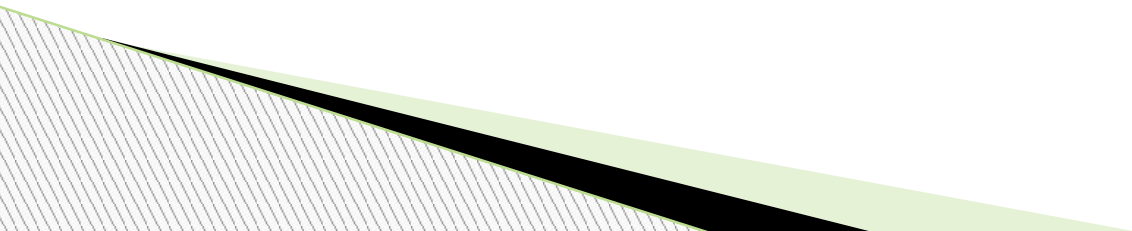
Основные государственные гарантии по оплате труда работников

Наиболее важные из них:

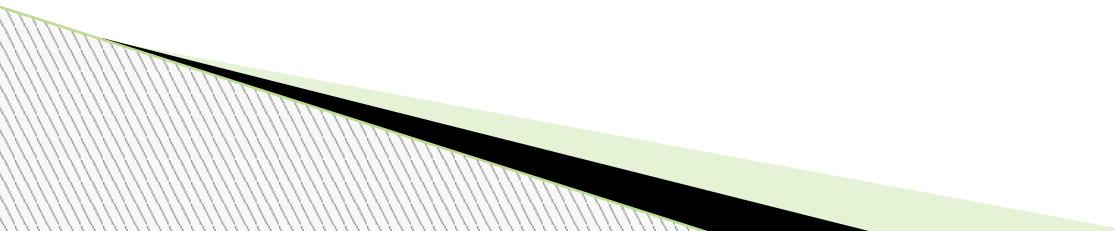
- ▣ величина минимального размера оплаты труда (МРОТ);
 - ▣ ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством (ст. 236 ТК РФ, ст. 5.27 КоАП РФ, ст. 145.1 УК РФ);
 - ▣ сроки выплаты заработной платы.
- 

Минимальный размер оплаты труда

- ▣ с 1 января 2019 года
11 280 рублей в месяц.

 - ▣ с 1 января 2020 г.
12 130 рублей в месяц.
- 

Гарантии и компенсации

- ▣ **Гарантии** - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.
 - ▣ **Компенсации** - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей.
- 

Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;**
- при переезде на работу в другую местность;**
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;**
- при совмещении работы с получением образования;**
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;**
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;**
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;**
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника**

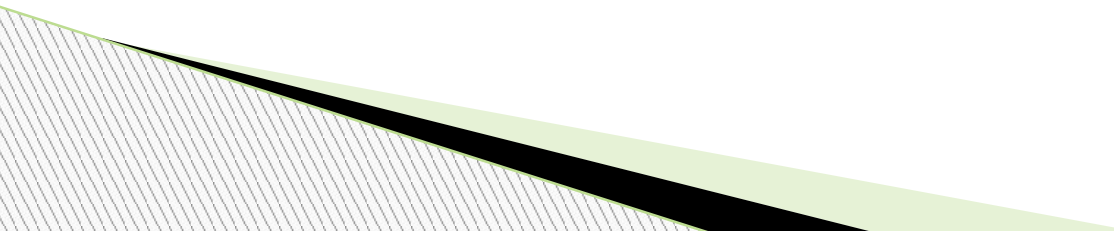
Дисциплина труда

- ▣ - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Правила внутреннего трудового распорядка

- ▣ **локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ 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.**

Поощрения за труд

- ▣ **Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).**
- 

Дисциплинарные взыскания

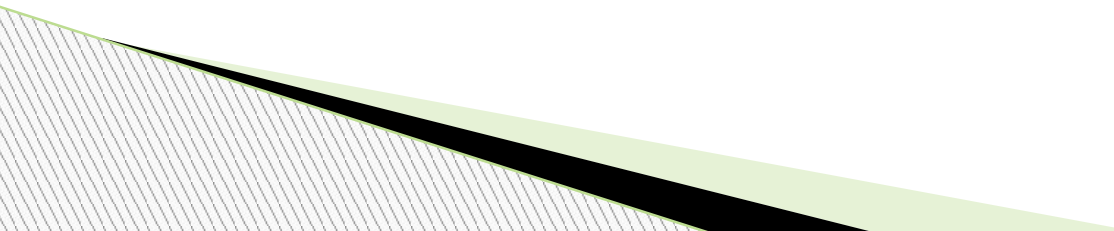
За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Порядок применения дисциплинарных взысканий

1. Письменное объяснение от работника
2. Акт (если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено).
3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимо на учет мнения представительного органа работников.
4. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения.
5. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение обязанностей установленных законодательством о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка.

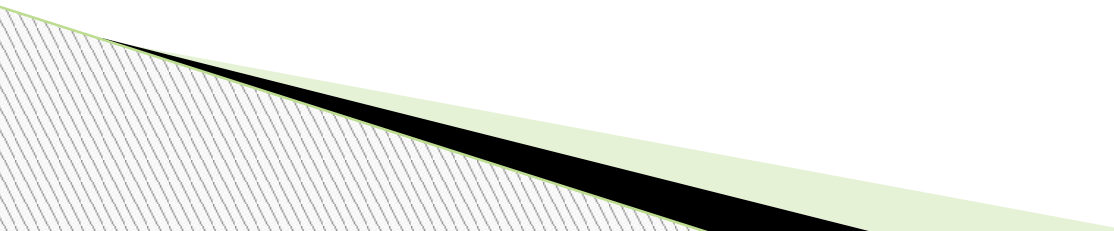
Порядок применения дисциплинарных взысканий

- Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания
 - Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.
 - Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.
- 

Материальная ответственность сторон трудового договора

- ▣ наступает за ущерб, причиненный стороне трудового договора в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия) другой стороны .**

Материальная ответственность работодателя наступает в следующих случаях

- за незаконное лишение работника возможности трудиться**
 - за ущерб, причиненный имуществу работника**
 - за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику**
 - возмещение морального вреда, причиненного работнику**
- 

Материальная ответственность работника

- ▣ **Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.**
- ▣ **Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.**

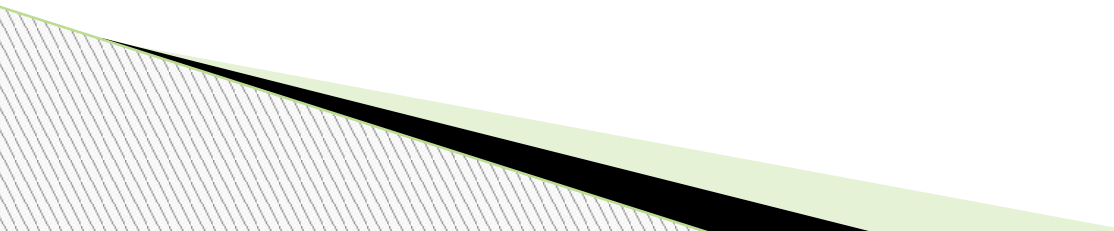
Материальная ответственность работника

- ▣ Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Случаи полной материальной ответственности

- 1) когда в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- 2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- 3) умышленного причинения ущерба;
- 4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- 5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- 6) причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом;
- 7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную);
- 8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Трудовые споры

- ▣ **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.
 - ▣ **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.
- 

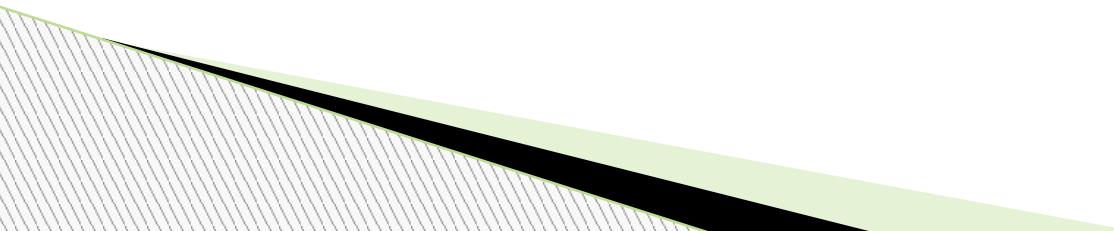
Индивидуальный трудовой спор

- рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.
- Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.
- Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

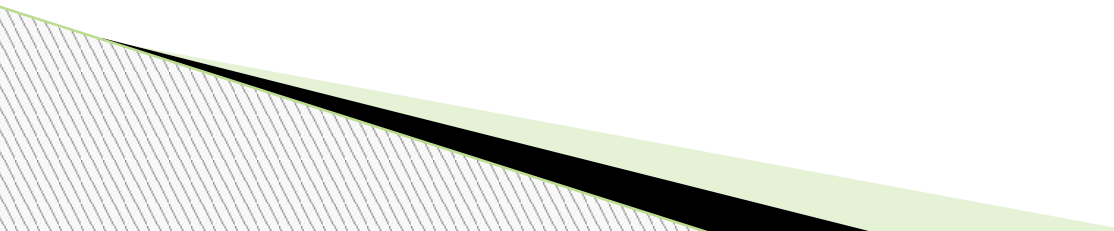
Индивидуальный трудовой спор

- **Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.**
- **За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.**

Коллективный трудовой спор

- примирительная комиссия
 - посредник
 - трудовой арбитраж
- 

Коллективный трудовой спор

- ▣ **Забастовка- временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.**
 - ▣ В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается **локаут** – увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.
- 

Являются незаконными и не допускаются забастовки:

- а) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формирований, организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;**
- б) в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.**

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.

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда

- ▣ безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- ▣ создание и функционирование системы управления охраной труда;
- ▣ применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- ▣ соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

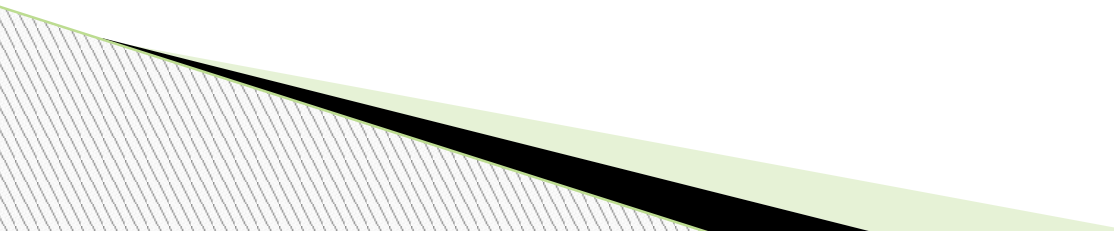
Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда

- ▣ режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- ▣ приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- ▣ обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- ▣ недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- ▣ организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
 - принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
 - расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- 

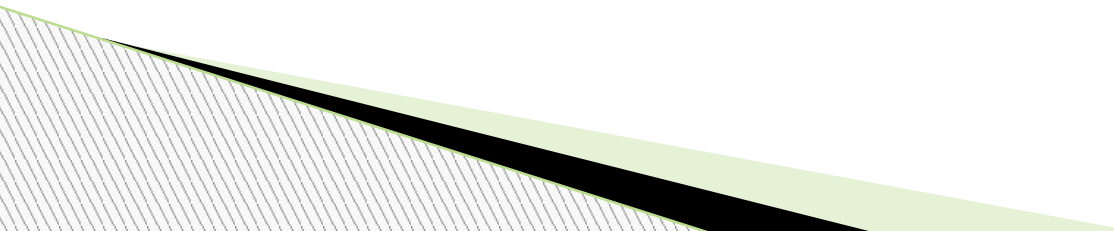
Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда

- ▣ **обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;**
- ▣ **ознакомление работников с требованиями охраны труда;**
- ▣ **разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;**
- ▣ **наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.**

Коллективный трудовой договор

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

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;**
 - выплата пособий, компенсаций;**
 - механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;**
 - занятость, переобучение, условия высвобождения работников;**
 - рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;**
 - улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;**
 - соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;**
 - экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;**
 - гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;**
 - оздоровление и отдых работников и членов их семей;**
 - частичная или полная оплата питания работников;**
 - контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;**
 - отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора**
- 