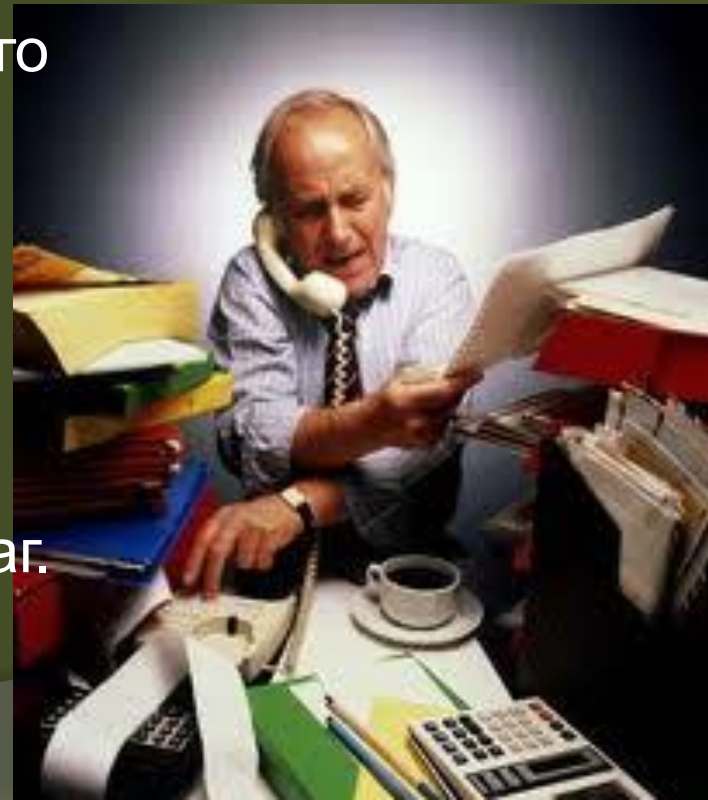


1. Трудовое право. Предмет трудового права

Трудовое право - это отрасль права, которая регулирует порядок возникновения, действия и прекращения трудовых отношений, определяет режим совместного труда работников, устанавливает меру охраны труда и порядок рассмотрения трудовых споров.

Предмет трудового права – трудовые и иные непосредственно связанные с ними общественные отношения, то есть круг общественных отношений, регулируемых нормами трудового права.

Труд – это целенаправленная деятельность человека, реализация его физических и умственных способностей для получения определенных материальных или духовных благ.



Предметом трудового права являются трудовые отношения, возникающие при применении работником своей способности к труду в процессе трудовой деятельности, а также другие общественные отношения, связанные с трудовыми.

Предметом трудового права являются две группы общественных отношений:

- 1) Индивидуально трудовые отношения (ИТО);
- 2) Общественные отношения, непосредственно связанные с трудовыми (ООНТ).

Главные признаки ИТО – субъектный состав (работник и работодатель); возмездность; личностный характер; выполнение работником определенной работы (трудовая функция); несамостоятельность труда и подчинение работника Правилам внутреннего трудового распорядка.

ООНТ закреплены в ст. 1 ТК РФ вместе с целями и задачами трудового законодательства. Их можно классифицировать по времени возникновения, по видам участвующих субъектов, по основаниям возникновения, по содержанию.

Трудовые отношения - отношения, основанные 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), **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.
(ст. 15 ТК РФ)



Трудовое законодательство регулирует....

Отношения связанные с процессом труда.

А также, отношения, связанные с трудом:

- ◎ трудоустройства и занятости;
- ◎ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации
- ◎ рабочего времени; времени отдыха; оплаты и нормирования труда;
- ◎ дисциплины труда и охраны труда;
- ◎ материальной ответственности сторон;
- ◎ надзора и контроля;
- ◎ разрешения трудовых споров.

Метод трудового права

Это специфический комплекс шести способов правового регулирования труда:

- ◎ **1-й способ.** Сочетание централизованного и локального регулирования общественных отношений в сфере труда;
- ◎ **2-й способ.** Особенностью метода трудового права является сочетание в нем единства и дифференциации правового регулирования.

Метод трудового права (продолжение)

- ◎ **3-й способ.** *Равноправие сторон трудовых отношений с подчинением их в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка организации также можно отнести к специфике метода трудового права.*
- ◎ **4-й способ** *метода трудового права проявляется в характере установления прав и обязанностей субъектов трудовых правоотношений.*

Метод трудового права (продолжение)

- ◎ *5-й способ. Договорной характер труда.*
- ◎ *6-й способ. Метод трудового права характеризует и своеобразие способов защиты трудовых прав работников.*

Система трудового права

Каждая отрасль права представляет замкнутую совокупность правовых норм, отличающуюся единством внутренней структуры и связью ее элементов. Такая совокупность правовых норм и регулируемых ими отношений и образует систему отрасли. Основанием для классификации правовых норм внутри данной отрасли служит структура соответствующих общественных отношений. Система отрасли трудового права – это структура и последовательность порядка расположения ее норм.

Система трудового права России – совокупность юридических норм, образующих единое предметное целое (отрасль) с их одновременным внутренним разделением на относительно самостоятельные и взаимосвязанные структурные образования (институты) и их части (подинституты), расположенных в определенной последовательности, логике и иерархии.

В свою очередь правовые институты в зависимости от содержания и характера распределяются по двум основным частям трудового права – **Общей** (основные понятия, принципы, субъекты) и **Особенной** (трудовой договор, рабочее время, время отдыха и т.д.).

Некоторые авторы еще выделяют третью часть трудового права – **Специальную** (особенности регулирования труда отдельных категорий работников).

2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА РОССИИ

- ◎ Под **правовым принципом** принято понимать выраженные в законодательстве исходные начала, руководящие идеи, характеризующие основное содержание и внутреннее единство правового регулирования общественных отношений.
- ◎ Принципы ТП РФ закреплены в **ст. 37 Конституции РФ и ст.ст. 2, 3, 4 ТК РФ**.

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА РОССИИ (продолжение)

1. Свобода труда;
2. Запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
3. Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
4. Обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда;
5. Равенство прав и возможностей работников;

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА РОССИИ (продолжение)

6. право каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы,
7. обеспечение равенства возможностей работников на продвижение по работе;
8. сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений;

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА РОССИИ (продолжение)

9. обязательность возмещения вреда;
10. установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей;
11. обеспечение права каждого на защиту его трудовых прав и свобод;
12. обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА РОССИИ (продолжение)

13. обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора;
14. обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;
15. обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Принципы трудового права РФ, как общие начала и идеи, выражающие сущность отрасли, играют следующую роль:

1) Определяют сущность трудового права;

2) Являются основой построения отрасли трудового права;

3) Могут выступать в качестве особого регулятора общественных отношений в случаях пробелов в законодательстве;

4) Обеспечивают единство, взаимосвязь и согласованность правовых норм трудового права.

3. Источники трудового права

Под **источниками трудового права** следует понимать результаты правотворческой деятельности компетентных органов государственной власти, а также совместного нормотворчества работников и работодателей (их представителей) в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

По сфере своего действия источники Российского трудового права могут быть классифицированы на:

- Международные;
- Общефедеральные;
- Региональные (субъектов Федерации);
- Отраслевые;
- Межотраслевые;
- местные (муниципальные);
- локальные.

Система источников трудового права – это последовательное расположение во взаимосвязи всех актов трудового законодательства по их назначению, субординации, подчиненности.

Иерархия источников трудового законодательства



Статья 10 ТК РФ

Трудовое законодательство, иные акты, содержащие нормы трудового права, и нормы международного права

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в соответствии с Конституцией Российской Федерации являются составной частью правовой системы Российской Федерации.

Если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, **применяются правила международного договора.**

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

4. Субъекты трудового права

Субъекты трудового права - это участники общественных отношений, регулируемых трудовым законодательством, которые могут обладать трудовыми правами и обязанностями и реализовывать их.

- ◎ 1) **Работник** - это физическое лицо, вступившее в ТО с работодателем (ч.2 ст.20 ТК).
- ◎ 2) **Работодатель** (юридическое лицо, физическое лицо - индивидуальный предприниматель, физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем) - вступившие в ТО с работником (ч. 4 ст. 20 ТК РФ).

Различают 2 вида правовых статусов:

1. **Общий** – устанавливается для каждого вида субъектов ТП в целом (граждане, физические лица, ЮЛ, органы по рассмотрению трудовых споров и др.).

2. **Специальный** – представляет собой проявление общего правового статуса внутри видовым особенностям субъекта.

В состав субъектов ТП включаются:

- граждане – работники;
- работодатели (физические и ЮЛ);
- представители работников – профсоюзы, иные представители;
 - представители работодателей - руководители, другие уполномоченные лица, объединения работодателей;
- органы по рассмотрению индивидуальных и коллективных трудовых споров;
 - органы государственного надзора и контроля за соблюдением ТЗ;
 - органы содействия обеспечения занятостью;
 - Уполномоченные по правам человека в РФ и субъектах РФ;
 - органы государственной власти и органы местного самоуправления;
 - органы социального партнерства в сфере труда;
 - иные субъекты отношений в сфере ТП.

Правосубъектность

- ◎ **Правосубъектность** включает две стороны — правоспособность и дееспособность.
- ◎ *Правоспособность* означает обладание по закону правами и обязанностями.
- ◎ *Дееспособность* — способность своими действиями приобретать права и обязанности.

Трудовая правосубъектность работника

- ⦿ Наступает с 16 лет (по общему правилу).
- ⦿ Работник как субъект трудового права всегда выступает только в личном качестве.
- ⦿ В трудовом праве кто трудоспособен, тот и дееспособен.
- ⦿ Трудовая правоспособность прекращается смертью.

Работодатель как субъект трудового права

- ⦿ Работодатель предоставляет работу, организует труд и управляет трудом.
- ⦿ Трудовая правосубъектность работодателя начинается с момента его государственной регистрации в ЕГРЮЛ.
- ⦿ **Правоспособность прекращается с момента внесения записи о его исключении из единого государственного реестра ЮЛ .**

Два критерия трудовой правоспособности ЮЛ:

1. **Организационный** – способность организации осуществлять подбор и расстановку, право приема и увольнения работников, а также способность организовывать их труд, создавать необходимые условия для работы;

2. **Имущественный** – способность организации рассчитываться с работниками, т.е. право иметь денежные средства для выплаты ЗП и обладать самостоятельностью в расходовании денежных средств.

Стороны трудовых отношений (ст. 20)

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем

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

Права

Ст.21

Обязанности

Права

Ст.22

Обязанности



5. Правовое положение профсоюзов в сфере труда

- ◎ **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.

Вступить в профсоюз можно с 14 лет.

ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ от 12 января 1996 г.

содержит перечень основных прав профсоюзов.

К ним относятся:

1. на содействие занятости;
2. на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением;
3. участие в урегулировании коллективных трудовых споров;
4. на информацию;
5. на участие в подготовке и повышении квалификации профсоюзных кадров;
6. на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде;
7. на социальную защиту работников;
8. права в области охраны труда и окружающей природной среды;
9. на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров.

Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа в ст. 377 ТК РФ. Применяя правила ст. 377 ТК РФ, нужно учесть, что:

1) лишь в случаях, указанных в ст. 377 ТК РФ работодатель обязан создать условия (например, при предоставлении помещения для заседания);

2) кроме того, работодатель обязан создать такие условия, если:

а) это предусмотрено коллективным договором, соглашениями;

б) иными федеральными законами на работодателя также возложены определенные обязанности.



6. Правовые отношения в сфере наемного труда

Труд

Самостоятельный

Осуществляется человеком в своем интересе на базе принадлежащих ему на праве собственности средств производства или орудий труда

Наёмный

Имеет место при использовании нанимателем труда других работников

Трудовые отношения – (ст. 15)



Основания возникновения трудовых отношений (ст.16)

избрание
на
должность

избрание по
конкурсу на
замещение
соответствующей
должности

назначение на
должность или
утверждения в
должности

судебное
решение о
заключении
трудового
договора

направления на работу
уполномоченными в соответствии
с федеральным законом
органами в счет установленной
квоты

фактического допущения
работника к работе с
ведома или по поручению
работодателя

Трудовые правоотношения по ТК РФ

Статья 15 - Трудовые отношения

Статья 16 - Основания возникновения трудовых отношений

Статья 20 - Стороны трудовых отношений

Статья 21 - Основные права и обязанности работника

Статья 22 - Основные права и обязанности работодателя

Статья 56 - Понятие трудового договора. Стороны трудового договора

Статья 57 - Содержание трудового договора

Статья 58 - Срок трудового договора

Статья 61 - Вступление трудового договора в силу

Статья 63 - Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

Статья 65 - Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

Статья 66 - Трудовая книжка

7. Социальное партнерство в сфере труда

Социальное партнерство в сфере труда (далее - социальное партнерство) - 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 и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Формы социального партнерства

Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
- взаимных консультаций (переговоров) 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;
- участия работников, их представителей в управлении организацией;
- участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Представители работников

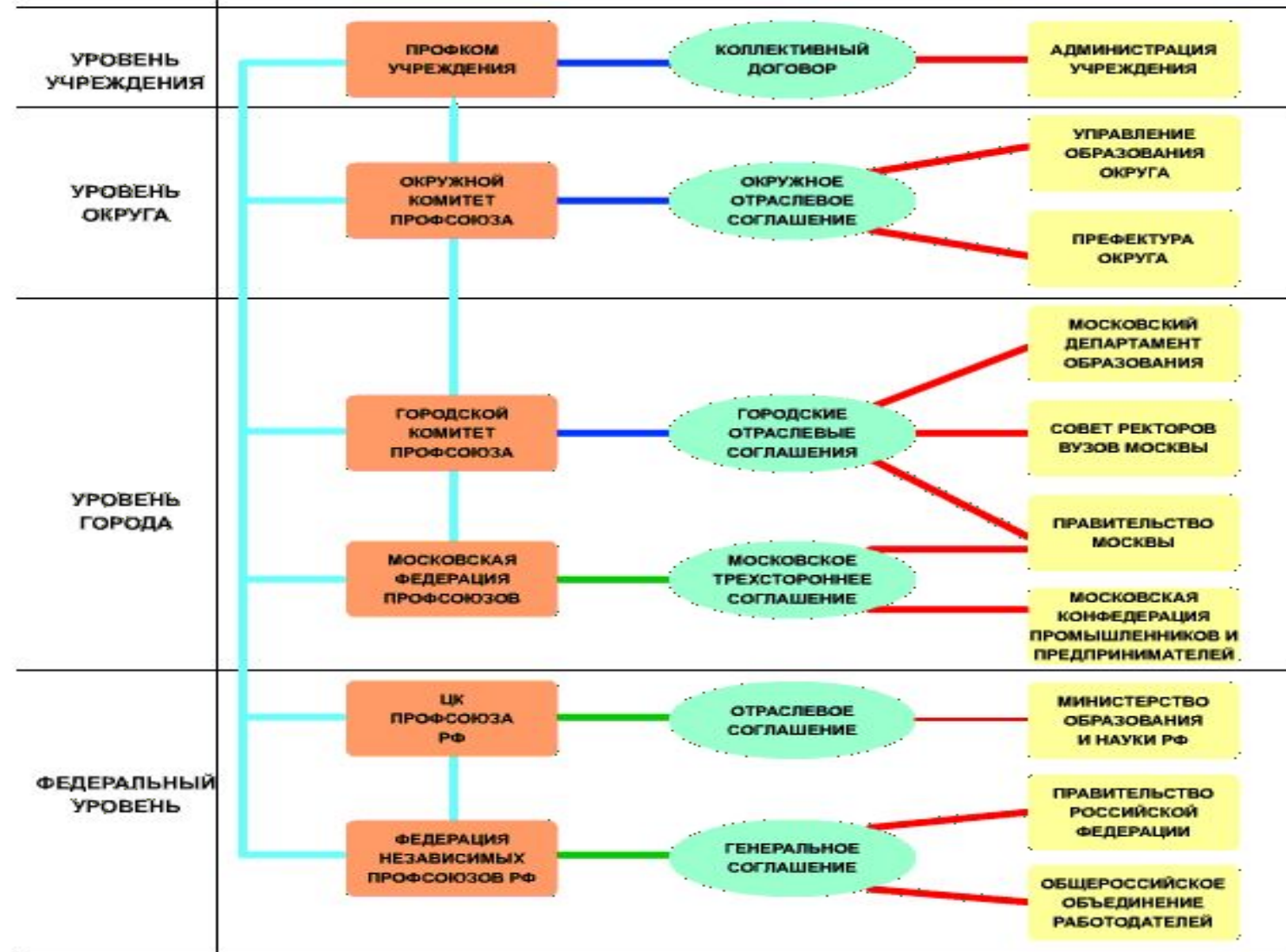
Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом, - интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

Система социального партнерства включает следующие уровни:

- ◎ федеральный,
- ◎ региональный,
- ◎ отраслевой,
- ◎ территориальный,
- ◎ уровень организации.

Стороны переговоров и формы договоренностей



— профсоюзные связи

— подпись представителей МГО профсоюза

— подпись или согласование представителей исполнительной власти и работодателя

— участие в подготовительном и (или) переговорном процессе

Коллективный договор

- ◎ Коллективный договор — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Заключается на три года.

На уровне организаций в рамках социального партнёрства принимается коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

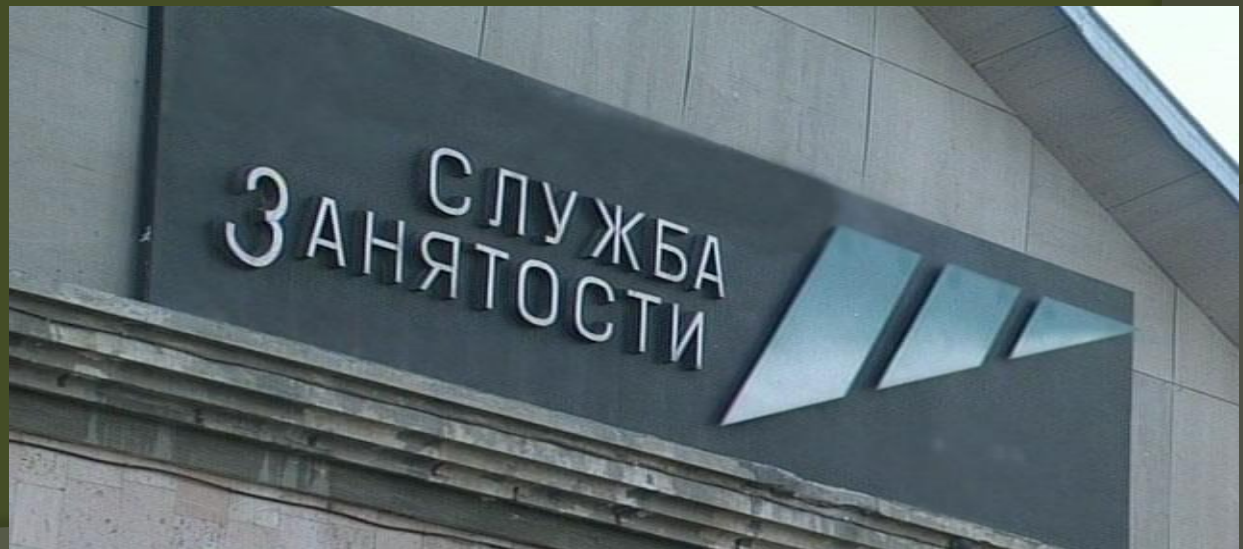
- ◎ **В коллективный договор включаются взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:**
 - формы, системы и размеры оплаты труда;
 - выплата пособий, компенсаций;
 - механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции;
 - занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
 - рабочее время и время отдыха работников;
 - улучшение условий и охраны труда работников;
 - экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
 - контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственности сторон.
- ◎ Этот перечень не является закрытым, в него могут входить и другие вопросы, определенные сторонами.
- ◎ Коллективный договор заключается на срок *не более трех лет* и обычно вступает в силу со дня подписания его сторонами. Действие его распространяется *на всех работников организации*.

8. Основы правового регулирования рынка труда, занятости и трудоустройства

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



Трудоустройство – субъективное право граждан, имеющее всеобщий характер. Оно реализуется посредством обращения правообладателя к органу трудоустройства. В результате возникает правоотношение по трудоустройству между гражданином и центром занятости, а после получения направления такого центра правоотношение возникает между гражданином и предприятием, в которое выдано направление. Решающую роль в РФ в данной сфере играет государственная служба занятости.



Подходящая работа – это такая работа, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, прежней работы, состояния здоровья, транспортной доступности рабочего места.

Подходящей не может считаться работа, если:

- она связана с переменой места жительства без согласия гражданина;
- условия труда не соответствуют правилам и нормам по охране труда;
- предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние два месяца по последнему месту работы.



Занятыми считаются граждане:

1. работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ;
2. зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей, а также нотариусы, занимающиеся частной практикой, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию;
3. занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;
4. выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);

5. избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;
6. проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;
7. проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях, включая обучение по направлению государственной службы занятости населения;
8. временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами;
9. являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), которые не имеют имущественных прав в отношении этих организаций;
10. являющиеся членами крестьянского (фермерского) хозяйства.

Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированные в службе занятости в целях поиска подходящей работы и готовые приступить к ней.

Для получения статуса безработного необходимо удовлетворять следующим условиям: быть трудоспособным, иметь трудоспособный возраст (мужчины – до 60 лет, женщины – до 55 лет), быть зарегистрированным в государственной службе занятости в качестве лица, ищущего работу.



Гарантии гражданам и безработным:

- свобода выбора вида занятости, в том числе работы с различными режимами труда, правовую защиту от необоснованного увольнения;
- бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве;
- предоставление работодателями в соответствии с их заранее поданными заявками подходящей работы за период не менее трех лет выпускникам учебных заведений;
- бесплатное обучение новой профессии (специальности) и повышение квалификации по направлению службы занятости;
- компенсацию в соответствии с действующим законодательством материальных затрат в связи с направлением на работу в другую местность по предложению службы занятости;
- возможность заключения срочных трудовых договоров (контрактов) на участие в оплачиваемых общественных работах, организуемых с учетом возрастных и иных особенностей граждан.



Порядок выплаты пособий:



Пособие по безработице выплачивается гражданам, уволенным по любым основаниям и устанавливается в процентном отношении к среднему заработку, исчисленному за последние три месяца по последнему месту работы, если они в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, имели оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня (полной рабочей недели) или на условиях неполного рабочего дня (неполной рабочей недели) с пересчетом на 26 календарных недель с полным рабочим днем (полной рабочей недели).

9. Трудовой договор

Это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым:

Работодатель обязуется

- Предоставить работнику работу по обусловленной функции
- Обеспечить условия труда
- Своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату

Работник обязуется

- Лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию
- Соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка

Стороны трудового договора



Обязательные условия трудового договора

1. Место работы (наименование организации и структурного подразделения);
2. Дата начала работы;
3. Трудовая функция (наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации);
4. Права и обязанности работника и работодателя;
5. Характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных, опасных условиях;
6. Режим труда и отдыха (если отличается от обычного режима);
7. Условия оплаты труда;
8. Виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью;
9. Разъездной характер работы;

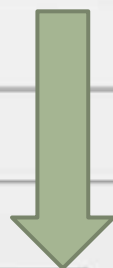
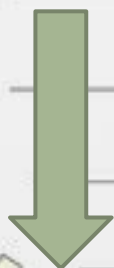
Дополнительные условия трудового договора

1. об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
2. об испытании;
3. о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
4. об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
5. о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
6. об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
7. 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.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

ВИДЫ

ДОГОВОРА

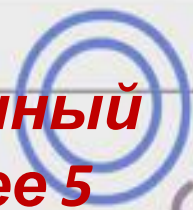


Трудовой

Гражданско - правовой

Бессрочный

Срочный
(не более 5 лет)



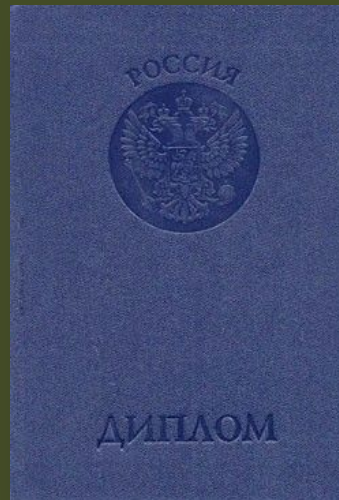
Срочный трудовой договор заключается:

- ⦿ на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы;
- ⦿ на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- ⦿ для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- ⦿ с лицами, направляемыми на работу за границу;
- ⦿ для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя;
- ⦿ с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- ⦿ для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
- ⦿ с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- ⦿ с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

Форма трудового договора

- ◎ Трудовой договор заключается в **письменной форме**, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.
- ◎ Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Документы, предъявляемые работодателю, при приеме на работу



Российская Федерация
СТРАХОВОЕ СВИДЕТЕЛЬСТВО
ОБЯЗАТЕЛЬНОГО ПЕНСИОННОГО СТРАХОВАНИЯ
XXX-XXX-XXX

Ф.И.О. **ВАСИЛЬЕВ
МАРК
АЛЬБЕРТОВИЧ**

Дата и место рождения 7 апреля 2002 года

**ЗДЕСЬ ОБЫЧНО ПИШУТ
МЕСТО РОЖДЕНИЯ**

Пол мужской
Дата регистрации 21 июня 2007 года

ПРИМЕР

ФГУН ЕМИЦ ПОЗНАРТИ Роспотребнадзора
430014, г. Екатеринбург, ул. Ломоносова, д.30, тел: (343) 371-90-83
Кли ОГРН 1026602331733
ФС-РР01-006176 28.04.2009, № 28.04.2014г.

МЕДИЦИНСКАЯ СПРАВКА серия 65 № 0000000

о пригодности к управлению транспортным средством

- Имя
- Возраст
- Степень (при наличии)
- Дата рождения
- Место жительства
- Дата выдачи медицинской справки

1) Медицинский осмотр	2) ЗАКЛЮЧЕНИЕ	3) ЗАКЛЮЧЕНИЕ
1) Медицинский осмотр	2) Заключение о состоянии здоровья	3) Заключение о пригодности к управлению транспортным средством
4) Медицинский осмотр	5) Заключение о состоянии здоровья	6) Заключение о пригодности к управлению транспортным средством
7) Медицинский осмотр	8) Заключение о состоянии здоровья	9) Заключение о пригодности к управлению транспортным средством

Место для фотографии

Подпись ответственного специалиста (подлинная и копия)

Документы, предъявляемые при приеме на работу
(ст. 65 ТК РФ)

1. Паспорт
(или иной документ,
удостоверяющий личность)

К иным документам, удостоверяющим личность, относятся документы необходимые для регистрационного учета по месту жительства или по месту пребывания гражданина (п.5 постановления Правительства РФ от 17.07.1997 № 713)

2. Трудовая книжка
(за исключением приема на работу по совместительству)

Если у лица, поступающего на работу отсутствует трудовая книжка в связи с ее утратой, порчей и т.п., работодатель обязан оформить новую трудовую книжку по письменному заявлению, с указанием причины отсутствия трудовой книжки (вводится с 6 октября 2006 года Законом № 90-ФЗ)

3. Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство ПС оформляются работодателем

4. Документы воинского учета
(для военнообязанных и лиц,
подлежащих призыву на военную службу)

Для военнообязанных, пребывающих в запасе - военный билет (временное удостоверение, выданное взамен военного билета)
Для лиц, подлежащих призыву на военную службу - удостоверение гражданина, подлежащего призыву на военную службу (п.15 постановления Правительства РФ от 25.12.1998 № 1541)

5. Документ об образовании

ИСКЛЮЧЕНИЕ

В отдельных, нормативно установленных случаях, может предусматриваться предоставление дополнительных документов

Справка, подтверждающая прохождение медицинского осмотра для несовершеннолетних лиц, принимаемых на работу (ст. 266 ТК РФ).
Разрешение на осуществление деятельности на территории РФ для иностранных граждан (п.4 ст.13 Федерального закона от 25.07.2002 №115-ФЗ).
Справка из налоговых органов о представлении сведений об имущественном положении - при оформлении на государственную службу (п.4 ст. 21 Федерального закона от 31.07.1995 №119-ФЗ)

ВНИМАНИЕ

Запрещено требовать от лица, поступающего на работу, любые другие документы

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника (под роспись) с правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами (вводится с 6 октября 2006 года Федеральный закон №90-ФЗ от 30.06.2006)

Трудовой договор

Вступление в силу

Трудовой договор вступает в силу:

- со дня подписания договора;
- со дня, указанного в договоре;
- со дня фактического допущения сотрудника к работе

Начало работы

Работник должен приступить к работе со дня, определенного договором. Если в договоре не определен день начала работы, то на следующий рабочий день после вступления договора в силу

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным (вводится с 6 октября 2006 года Федеральный закон №90-ФЗ от 30.06.2006)

По требованию работника

Работодатель обязан оплатить больничный со дня заключения договора до дня его аннулирования (вводится с 6 октября 2006 года Федеральный закон №90-ФЗ от 30.06.2006)

Оформление приема

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, и объявляется работнику в трехдневный срок со дня фактического начала работы

Форма договора

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр остается у работодателя, второй - передается работнику

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (Вводится с 6 октября 2006 года Федеральный закон №90-ФЗ от 30.06.2006)

Если договор не оформлен

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным со дня, когда работник приступил с ведома работодателя к работе. Работодатель обязан оформить письменный договор не позднее трех рабочих дней с начала работы

По требованию работника

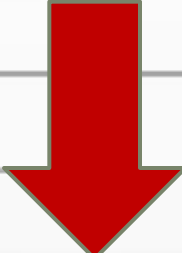
Работодатель обязан выдать работнику (по его требованию) заверенную копию приказа (вводится с 6 октября 2006 года Федеральный закон №90-ФЗ от 30.06.2006)

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР



Вступление договора в силу



Дата
подписания
договора



Дата
установленная
в договоре

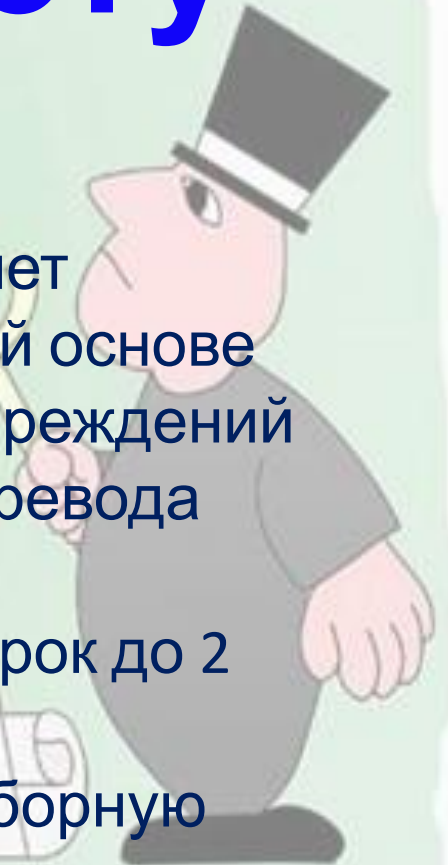


Дата
фактического
допуска
работника с
ведома
работодателя

Испытание при приёме на работу

Испытательный срок не назначается:

- беременным женщинам
- женщины имеющие детей до 1,5 лет
- принятым на работу на конкурсной основе
- выпускникам образовательных учреждений
- принятым на работу в порядке перевода
- рабочим до 18 лет
- лицам заключившим договор на срок до 2 месяцев
- лицам принятым на работу на выборную должность



Испытательный срок может назначаться:

Не более 6 месяцев

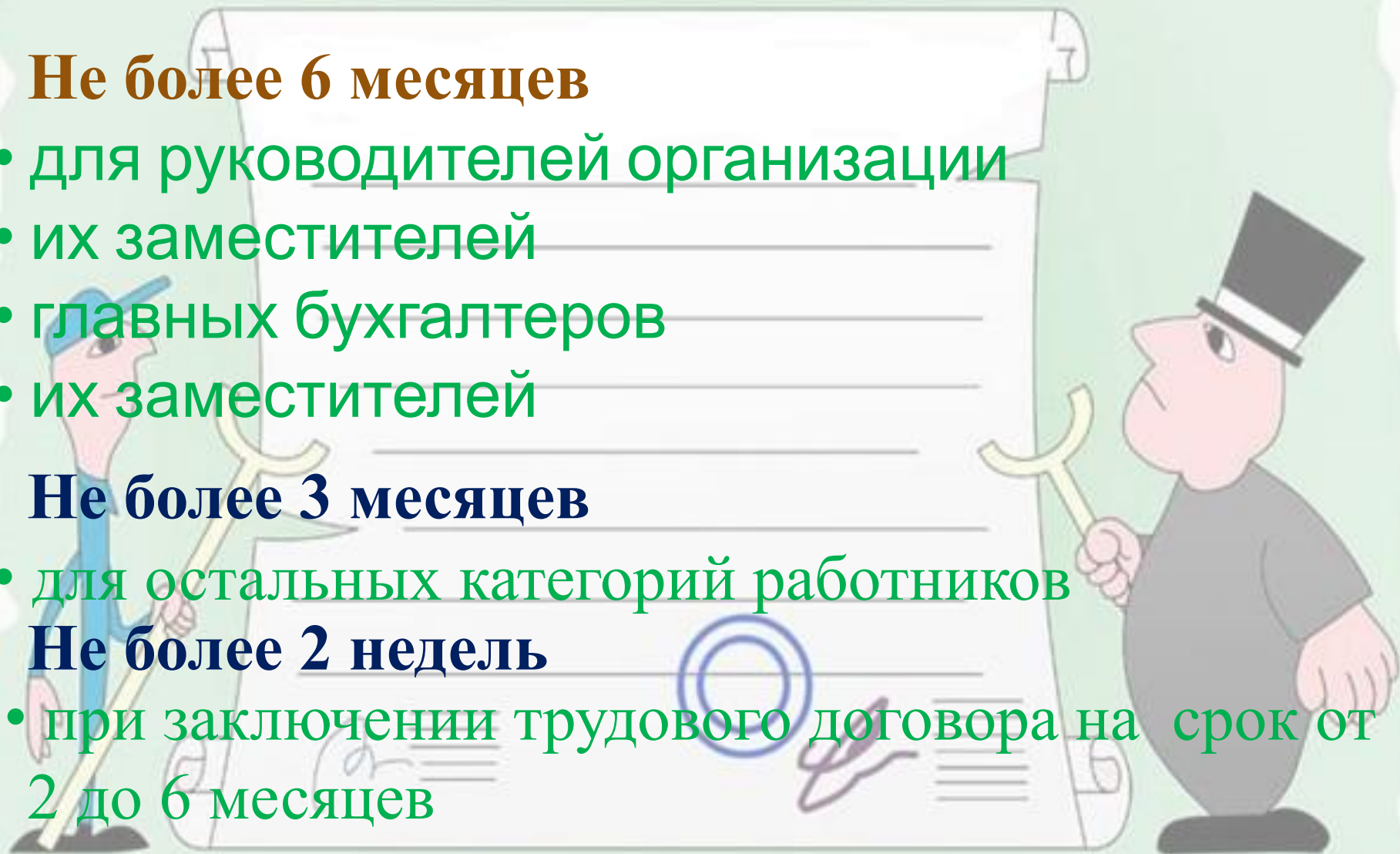
- для руководителей организации
- их заместителей
- главных бухгалтеров
- их заместителей

Не более 3 месяцев

- для остальных категорий работников

Не более 2 недель

- при заключении трудового договора на срок от 2 до 6 месяцев



Изменение трудового договора

Это пересмотр ряда его условий при сохранении самого трудового договора в силе.

Основания изменения трудового договора:

изменение трудового договора в связи с изменением трудовой функции;

изменение существенных условий трудового договора;

изменение дополнительных условий трудового договора.

Изменение трудового договора в связи с изменением трудовой функции;

- ⦿ по волеизъявлению (инициативе) работника;
- ⦿ по волеизъявлению (инициативе) работодателя;
- ⦿ в связи с обстоятельством, независящим от воли сторон трудового договора;
- ⦿ в случаях, когда работодатель в силу требований закона обязан при наличии у него такой возможности предоставить работнику другую работу.

Изменение трудового договора в связи с изменением иных существенных условий труда

- ⦿ место работы;
- ⦿ дата начала работы, срок действия трудового договора;
- ⦿ характеристики условий труда;
- ⦿ режим труда и отдыха;
- ⦿ условия оплаты труда;
- ⦿ виды и условия социального страхования.

Изменение трудового договора в связи с изменением дополнительных условий труда

- ⦿ об уточнении места работы;
- ⦿ об испытании;
- ⦿ о неразглашении охраняемой законом тайны;
- ⦿ о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- ⦿ об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи.

Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

- На работу, требующую более низкой квалификации, работник может быть переведен только с его письменного согласия.

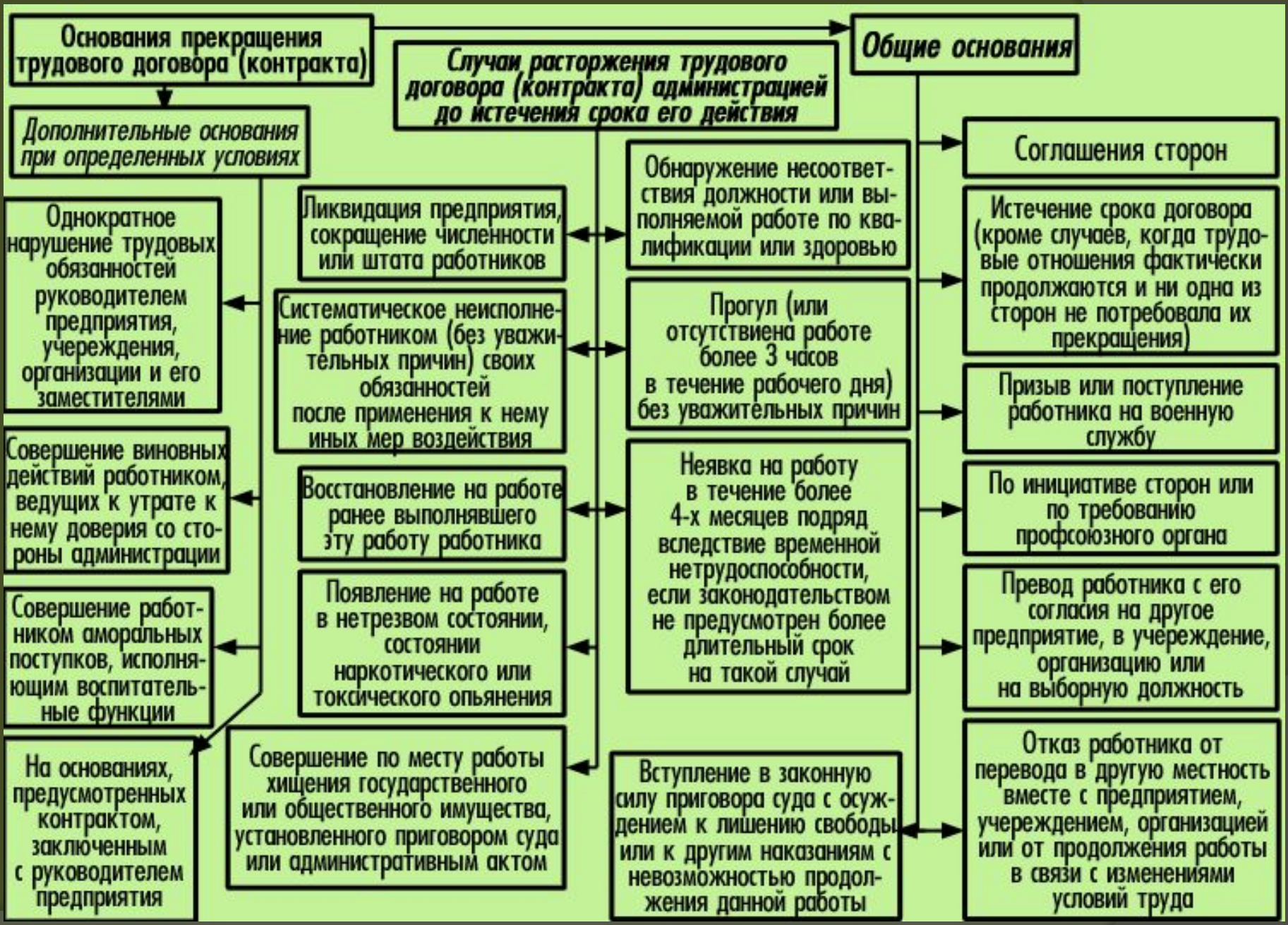
Отстранение от работы



При отстранении от работы правоотношение временно приостанавливается, как правило, с приостановкой выплаты заработной платы, но за работником сохраняется место работы

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- **появившегося на работе в состоянии опьянения;**
- **не прошедшего проверку знаний и навыков в области охраны труда;**
- **не прошедшего обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр и пр.**



Основания прекращения трудового договора (контракта)

Случаи расторжения трудового договора (контракта) администрацией до истечения срока его действия

Общие основания

Дополнительные основания при определенных условиях

Однократное нарушение трудовых обязанностей руководителем предприятия, учреждения, организации и его заместителями

Совершение виновных действий работником, ведущих к утрате к нему доверия со стороны администрации

Совершение работником аморальных поступков, исполняющим воспитательные функции

На основаниях, предусмотренных контрактом, заключенным с руководителем предприятия

Ликвидация предприятия, сокращение численности или штата работников

Систематическое неисполнение работником (без уважительных причин) своих обязанностей после применения к нему иных мер воздействия

Восстановление на работе ранее выполнявшего эту работу работника

Появление на работе в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического или токсического опьянения

Совершение по месту работы хищения государственного или общественного имущества, установленного приговором суда или административным актом

Обнаружение несоответствия должности или выполняемой работе по квалификации или здоровью

Прогоул (или отсутствию на работе более 3 часов в течение рабочего дня) без уважительных причин

Неявка на работу в течение более 4-х месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, если законодательством не предусмотрен более длительный срок на такой случай

Вступление в законную силу приговора суда с осуждением к лишению свободы или к другим наказаниям с невозможностью продолжения данной работы

Соглашения сторон

Истечение срока договора (кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения)

Призыв или поступление работника на военную службу

По инициативе сторон или по требованию профсоюзного органа

Превод работника с его согласия на другое предприятие, в учреждение, организацию или на выборную должность

Отказ работника от перевода в другую местность вместе с предприятием, учреждением, организацией или от продолжения работы в связи с изменениями условий труда

Выходное пособие в размере **среднего
месячного заработка** выплачивается
при расторжении трудового договора в
связи с ликвидацией организации либо
сокращением численности или штата
работников организации



Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием работника занимаемой должности;
- призывом работника на военную службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность и пр.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

- ⦿ Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнить трудовые обязанности.



Виды рабочего времени

1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.
2. Сокращенная продолжительность рабочего времени.
3. Неполное рабочее время.
4. Ненормированный рабочий день

- ◎ **Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.**
- ◎ **Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:**
- ◎ 16 часов в неделю - для работников в возрасте до шестнадцати лет;
- ◎ 5 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами I или II группы ;
- ◎ 4 часа в неделю - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;
- ◎ 4 часа в неделю и более - для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Сокращенное рабочее время

Характеристика:

- Льгота.
- Оплата как при нормальном рабочем времени.
- Устанавливается для работников:
 - До 16 лет=24 ч/нед.
 - От 16-18 лет=36 ч/нед.
 - Инвалиды I-II группы=35 ч/нед.
- Занятых на работах с вредными, опасными условиями труда=36 ч/нед.

Неполное рабочее время

- ⦿ По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.
- ⦿ Оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Неполное рабочее время

Характеристика:

- Соглашение между работником и работодателем
- Две формы:
 - Уменьшение работы дня.
 - Уменьшение рабочей недели.
- Оплата пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объёма работ.
- Устанавливается для:
 - Беременных женщин;
 - Одного из родителей имеющего ребёнка до 14 лет (ребёнка инвалида до 18 лет);
 - Лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

*Не возражаю
Г.В. Листьев*

Генеральному директору
ЗАО «Белая акация»
Листьеву Г.В.
от дизайнера Вьюнковой Н.М.

Заявление

Прошу установить мне неполную рабочую неделю с тремя выходными днями (пятница, суббота и воскресенье) на период с 1 июля 2010 года по 30 мая 2011 года с оплатой труда пропорционально отработанному времени, так как я являюсь матерью ребенка четырех лет.

14 июня 2010 года

Вьюнкова

Н.М. Вьюнкова

Ненормированный рабочий день

- ◎ 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 нормальной продолжительности рабочего времени.

Ненормированный рабочий день

Характеристика:

- Особый режим работы.
- Отдельные работники по распоряжению работодателя при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём устанавливается коллективным договором, соглашением.

Продолжительность ежедневной работы (смены)

Не может превышать:

- ⦿ для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;
- ⦿ для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 3,5 часа;
- ⦿ для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением.

Продолжительность ежедневной работы (смены)

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- ⦿ при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
- ⦿ при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней

- ⦿ Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.
- ⦿ Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

Работа в ночное время

- ◎ Согласно с законодательством, продолжительность работы в ночное время сокращается на один час, и длится с 22 часов до 6 часов утра.
- ◎ Для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время - **не сокращается продолжительность смены в ночное время.**

Работа в ночное время

К работе в ночное время не допускаются:

- ⦿ беременные женщины;
- ⦿ инвалиды;
- ⦿ работники не достигшие возраста 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании или исполнении художественных произведений.

Сверхурочная работа

- ◎ Сверхурочная работа - работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленного рабочего времени.
- ◎ Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Сверхурочная работа

Не допускается привлечение к сверхурочным работам

- беременных женщин,
- работников в возрасте до восемнадцати лет.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается при условии:

- ⦿ с их письменного согласия;
- ⦿ если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- ⦿ женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, и инвалиды должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Понятие и виды времени отдыха

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



Виды времени отдыха

1) Перерывы для отдыха и питания

Обеденные перерывы:

- продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.



Виды времени отдыха

1) Перерывы для отдыха и питания

Специальные перерывы для обогрева и отдыха:

- обусловлены технологией и организацией производства и труда.
- работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

Ежедневный (междусменный) отдых должен быть не менее 16 часов.

Выходные дни

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

При *пятидневной* рабочей неделе работникам предоставляются *два выходных дня в неделю*, при *шестидневной рабочей неделе* - *один выходной день*.

4) Нерабочие праздничные дни

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1 и 2 января - Новый год;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День согласия и примирения;

5) Отпуска.

Основной оплачиваемый отпуск:

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

Основной оплачиваемый отпуск:

- ◎ **Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.**
- ◎ **Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации.**

Основной оплачиваемый отпуск:

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами организации.

Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части

- ◎ По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее **14 календарных дней**.
- ◎ Отказ работника от выхода на работу до окончания срока отпуска (независимо от причины) **не может** рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины.

ОТПУСК

- ⦿ Запрещается:
- ⦿ непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд;
- ⦿ непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

ОТПУСК

- ◎ **Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.**
- ◎ **Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.**

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

- предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем;
- работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Отпуск без сохранения заработной платы

- По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.
- В определенных случаях работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы.

Например: работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до пяти календарных дней.

Спасибо за внимание!!!

