

СИСТЕМА И СТРУКТУРА ТРУДОВОГО ПРАВА

Ростовская Н.Ю.
Юб 1402




Система трудового права России – это

- совокупность юридических норм, образующих единое предметное целое (отрасль) с их одновременным внутренним разделением на относительно самостоятельные и взаимосвязанные структурные образования (институты) и их части (субинституты)

Система


Общая
часть

Особенная
часть

- 
- **Общая часть** трудового права представляет собой совокупность норм и положений, имеющих распространение на все институты, правоотношения и относящихся ко всем без исключения субъектам трудового права.



Общая часть включает:

- предмета, задач, сферы действия трудового права;
 - порядка установления правовых норм в области труда;
 - основного содержания трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, правосубъектности их участников, а также основных принципов правового регулирования труда работников;
 - права работников на участие в управлении организацией и основных форм такого участия через представительные органы, и прежде всего через профсоюзы;
 - социального партнерства в сфере труда, порядка ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров и соглашений.
- 

Особенная часть

- Особенная часть трудового права значительно шире Общей части.
- При этом роль и функции правовых институтов данной части неодинаковы:
- с одной стороны, они призваны регулировать отдельные элементы содержания трудового отношения (например, институт трудового договора регламентирует порядок возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений),
- с другой – какое-либо одно из отношений, непосредственно связанных с трудовыми (например, отношения по рассмотрению трудовых споров).

Современная система трудового права России включает в себя следующие институты:

1. **трудоустройства у данного работодателя** (объединяет нормы, регулирующие отношения, связанные с поиском гражданами подходящей работы)



Под **официальным трудоустройством** по ТК РФ, в соответствии с которым работнику предоставляется право на получение установленной трудовым договором заработной платы, на оплачиваемые отпуска и больничные; кроме того, работодатель берет на себя обязанность по отчислению за работника страховых взносов, налогов и т. д. Другими словами, официальное трудоустройство гарантирует работнику получение всех прав и гарантий, закрепленных на законодательном уровне

- **2. трудового договора**
(объединяет нормы, регулирующие прием на работу, переводы и увольнения);



Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

- **3. профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников**
непосредственно у данного работодателя;

Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

■ 4. рабочего времени и времени отдыха

- **Рабочее время** - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.
- Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.
- **Время отдыха** - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

5. оплаты и нормирования труда;



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).

■ 6. 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, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами.

■ 7. трудового распорядка и дисциплины труда




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

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка

- **8. охраны труда;**




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.




- **9. материальной ответственности сторон трудового договора;**

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.



- **10. особенностей регулирования труда отдельных категорий работников;**



Особенности регулирования труда - нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

- **11. государственного надзора и контроля** (в том числе профсоюзного контроля) **за соблюдением трудового законодательства**



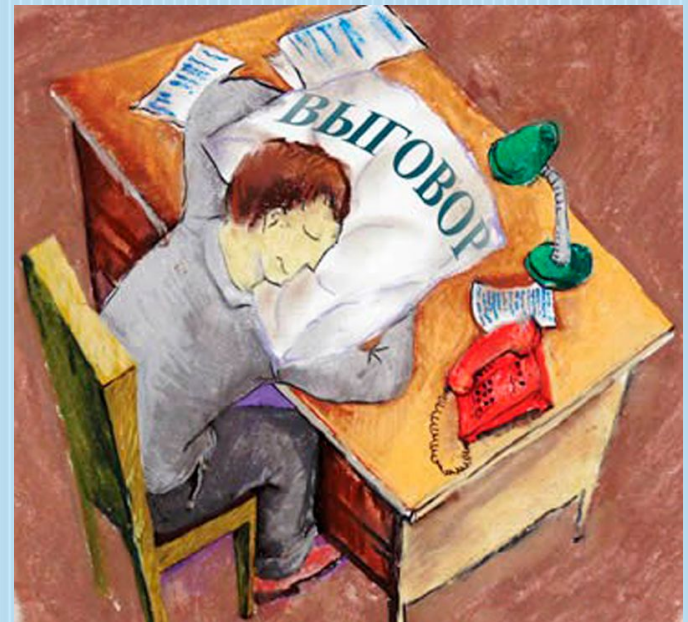
■ **12. разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров**

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.

- **13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ** за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права

(дисциплинарная и материальная, а также гражданско-правовая, административная и уголовная ответственность)





Спасибо за внимание!