



ОСНОВЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Содержание

1. Понятие, предмет, источники, субъекты трудового права.
2. Трудовой договор: понятие, социальное и юридическое значение.
3. Содержание трудового договора.
4. Виды трудовых договоров.
5. Порядок заключения трудового договора. Прием на работу.
6. Изменение содержания трудового договора.
7. Прекращение трудового договора. Увольнение работника.
8. Порядок увольнения работника. Выходное пособие.
9. Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность.
10. Материальная ответственность

1. Понятие, предмет, источники, субъекты трудового права.

Трудовое право - одна из основных отраслей Российского права. Это совокупность правовых норм, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Трудовые отношения – отношения, связанные с

- порядком заключения, изменения и прекращения трудового договора;
- установлением системы и норм оплаты труда;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- мерами поощрения за успехи в труде;
- мерами взыскания за нарушение трудовой дисциплины.

Отношения, производные от трудовых:

- По организации труда и управлению им;
- Трудоустройству у конкретного работодателя и содействию занятости населения;
- Профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации;
- по охране труда и здоровью работника;
- по возмещению материального ущерба;
- по рассмотрению трудовых споров.

1. Понятие, предмет, источники, субъекты трудового права.

Основные источники трудового права:

- Конституция РФ – закрепляет основные права и обязанности граждан в социально-трудовой сфере, устанавливает гарантии их реализации;
- Трудовой кодекс РФ - введен в действие с 1 февраля 2002 г., является правовой основой трудового законодательства России;
- Иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права:

Федеральные законы, указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, законы и иные нормативные акты субъектов РФ, нормативные акты органов местного самоуправления, локальные нормативные акты.

К локальным нормативным актам относятся:

Коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, о премировании, штатное расписание, график отпусков, должностные инструкции и другие.

1. Понятие, предмет, источники, субъекты трудового права.

Субъекты трудового права:

Граждане:

- не имеющие статуса работника, участвующие в отношения по трудоустройству;
- являющиеся работниками (работники);
- выступающие в роли нанимателя для других граждан (работодатели);

Работодатели:

- *физические лица* – предприниматели, осуществляющие деятельность без образования юридического лица, либо просто граждане, использующие труд других граждан для нужд домашнего потребительского хозяйства;
- *юридические лица* – коммерческие или некоммерческие организации;
- *руководители организаций* – работники организаций выступает как представители организаций (директор, начальник, ректор и т.п.).

1. Понятие, предмет, источники, субъекты трудового права.

Субъекты трудового права:

Коллективные субъекты трудового права:

- *объединения работников* организации, отрасли, территории, региона;
- *объединения работодателей*;
- *профсоюзы* – добровольные общественные организации работников для защиты их трудовых и социально-экономических прав;

Государственные органы или органы муниципальных образований:

Например, Правительство РФ, органы федеральной службы занятости, органы отраслевого управления трудом, Правительство РК, администрация муниципального образования

Органы по рассмотрению индивидуальных и коллективных трудовых споров:

Например, комиссии по трудовым спорам в организациях, примирительные комиссии, посредники.

2. Трудовой договор: понятие, социальное и юридическое значение.

В науке трудового права трудовой договор рассматривают в двух аспектах:

- **соглашение работника с работодателем о труде на данном предприятии – это юридический факт, который порождает трудовое правоотношение работника;**
- **институт трудового права, совокупность норм, регулирующих порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора.**

Трудовой договор (ТД) – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату; а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию (ст. 56 ТК РФ).

2. Трудовой договор: понятие, социальное и юридическое значение.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Гражданин становится **работником**, заключив трудовой договор, на все время его действия. В соответствии со ст. 63 ТК РФ допускается заключение трудового договора с лицами, достигшими возраста 16 лет, для учащегося - 14 лет, в свободное от учебы время и только с согласия одного из родителей и органа опеки и попечительства.

Второй стороной трудового договора является **работодатель**.

Стороны свободны и равноправны в выборе другой стороны ТД.

Закон установил некоторые ограничения для работодателя:

- обязывает его принять по квоте инвалида или другое лицо, молодого заявленного им для подготовки специалиста
- запрещает (ст. 64 Кодекса) необоснованный отказ в приеме на работу (не по деловым качествам), дискриминацию при приеме (какие-либо преимущества или ущемление прав не по деловым качествам).

2. Трудовой договор: понятие, социальное и юридическое значение.

Социальное значение трудового договора - путем его заключения реализуется право на труд и обеспечение занятости, а также свобода труда.

Правовое значение трудового договора - он является основанием возникновения и действия во времени трудового правоотношения работника.

Трудовой договор и трудовые правоотношения - взаимосвязанные правовые категории:

Трудовой договор - это соглашение, а трудовое правоотношение - это возникающая по данному соглашению юридическая связь работника и работодателя. По трудовому договору работник становится членом данного трудового коллектива и приобретает дополнительные льготы, установленные коллективным договором и социально-партнерскими соглашениями, а также право на участие в управлении организацией (ст. 52 Кодекса).

Трудовой договор является основанием распространения на работника общего и специального трудового законодательства.

Трудовой договор - это договор личного характера, так как работник лично осуществляет труд в общей кооперации труда и не может это делать через другое лицо.

3. Содержание трудового договора.

Содержание трудового договора - это все его условия, определяющие субъективные права и обязанности сторон.

Условия трудового договора делятся на

Непосредственные

оговариваемые непосредственно сторонами в письменном тексте трудового договора,

Производные

предусмотренные законодательством, коллективным договором, соглашениями и в силу заключения трудового договора распространяющиеся на стороны (о порядке перевода, увольнения, правилах охраны труда и т.п.).

3. Содержание трудового договора.

Непосредственные условия могут быть двух видов

Необходимые

Без *необходимых условий* не может быть трудового договора. К ним относятся:

- *место работы* (с указанием структурного подразделения),
- *специальность, квалификация, должность*, т.е. трудовая функция работника,
- *оплата его труда*,
- *срок, сезонный или временный характер работы* (в срочных, сезонных и временных трудовых договорах).

Дополнительные

К *дополнительным* непосредственным условиям относятся:

- *условия об испытательном сроке при приеме, о дополнительных отпусках, предусмотренных в коллективном или конкретно в данном трудовом договоре,*
- *условия о каких-либо доплатах, льготах, устанавливаемых по соглашению сторон договора.*

Если дополнительные условия оговорены, они обязательны для выполнения.

3. Содержание трудового договора.

Ст. 57 ТК РФ устанавливает перечень условий, являющихся существенными для оформления трудовых отношений в каждом конкретном случае. К существенным условиям относятся:

- *место работы* (с указанием структурного подразделения);
- *дата начала работы;*
- *наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии с штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция;*
- *права и обязанности работника;*
- *права и обязанности работодателя;*
- *характеристики условий труда, компенсации и льготы за работу в тяжелых, вредных или опасных условиях;*
- *режим труда;*
- *условия оплаты* (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- *виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью* (т. е. по трудовому увечью, профессиональным заболеваниям и временной нетрудоспособности).

3. Содержание трудового договора.

Для некоторых категорий работников в договоре могут предусматриваться дополнительные условия, такие, например, как

- *условие об испытании,*
 - *о неразглашении охраняемой законом тайны,*
 - *об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя,*
- и др., не ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

4. Виды трудовых договоров.

Ст. 58 ТК РФ выделяет ТД по их сроку:

на неопределенный срок

(т. е. для постоянной работы)

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

на определенный срок

(т. е. срочный) не более пяти лет, если иной срок не установлен Кодексом или иным федеральным законом.

Срочный договор заключается в случаях, прямо предусмотренных законом, а также когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, т.е. должны быть учтены два указанных обстоятельства.

4. Виды трудовых договоров.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника (ст. 59 ТК РФ):

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона);
- для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, поступающими на работу в организации - субъекты малого предпринимательства с численностью до 40 работников (в организациях розничной торговли и бытового обслуживания - до 25 работников), а также к работодателям - физическим лицам;
- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы;
- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- и др.

5. Порядок заключения трудового договора. Прием на работу.

Заключении трудового договора – это прием работника.

Изменение трудового договора – это перевод работника на другую работу.

Прекращение трудового договора – это одновременно увольнение работника.

Прием на работу

производится по принципу подбора кадров по деловым качествам. Ст. 64 ТК РФ устанавливает гарантии при приеме, запрещая необоснованный отказ в приеме, прямые или косвенные преимущества и дискриминацию не по деловым качествам, а по полу, расе, национальности, вероисповеданию, убеждениям, месту жительства и другим обстоятельствам, не имеющим отношения к деловым качествам работника.

Например, при отказе в приеме на работу беременной женщине или женщине, имеющей ребенка, как и всем другим гражданам, администрация обязана сообщать ей причины отказа в письменной форме. Отказ в приеме на работу этих женщин может быть обжалован в суде.

5. Порядок заключения трудового договора. Прием на работу.

Гарантии при приеме на работу

В интересах здоровья женщин и несовершеннолетних (до 18 лет) запрещается принимать их на работы с вредными, тяжелыми и опасными условиями, включенные в специальные перечни.

Подростка нельзя также принимать на материально-ответственные должности (кассиром, продавцом и др.), заключать с ним письменный договор о полной материальной ответственности за вверенные ему ценности.

Инвалид принимается с учетом медицинского предписания о его работе (с неполным рабочим временем, без сверхурочных и сменных работ и т.д.).

5. Порядок заключения трудового договора. Прием на работу.

Граждане принимаются на работу на основании заключенного в письменной форме (в 2-х экземплярах, по одному каждой стороне) трудового договора.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации предприятия, учреждения, организации (его руководителя, имеющего право приема и увольнения), который объявляется работнику под расписку.

Если фактически гражданин допущен к работе без заключения трудового договора, то это считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. И эта формулировка без ее подкрепления нормой об ответственности за неоформление надлежащим образом приема на работу нередко используется работодателями для незаключения письменного трудового договора.

Работнику, приглашенному с другого производства по согласованию между руководителями старого и нового места работы, не может быть отказано в заключении трудового договора. Отказ может быть оспорен в суде как необоснованный.