

ТЕМА:

«ТРУДОВОЕ ПРАВО»

*Голикова С.Н., декан ФПП
БОУДПО «ИРООО.»*

СОДЕРЖАНИЕ:

- 1. Понятие и содержание трудового права**
- 2. Трудовой договор. Коллективный договор. Их особенности.**
- 3. Рабочее время и время отдыха. Их виды.**
- 4. Заработная плата.**
- 5. Охрана труда**
- 6. Трудовые споры.**
- 7. Расторжение договора.**
- 8. Документы при приеме на работу.**



1. ТРУДОВОЕ ПРАВО - ОТРАСЛЬ ПРАВА, НОРМЫ КОТОРОЙ РЕГУЛИРУЮТ ОБЩЕСТВЕННО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Содержание трудовых правоотношений составляют определенные права и обязанности, которые приобретают стороны в процессе трудовой деятельности.

Предмет труд. права- трудовые правоотношения.

Труд. правоотношения - общественные отношения в сфере труда.

Участниками отношений являются работник (физическое лицо) и работодатель (юридическое лицо).



Источники права

Конституция
РФ

Трудовой кодекс
(2002г.)

Федеральные
законы



2. РЫНОК ТРУДА - СИСТЕМА ОБЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ, СВЯЗАННЫХ С НАЙМОМ И ПРЕДЛОЖЕНИЕМ РАБОЧЕЙ СИЛЫ.

Взаимосвязь между работником и работодателем должна быть обязательно зафиксирована официально и в письменном виде.

Трудовой договор - соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, а работодатель обязуется платить заработную плату и обеспечить нормальные условия труда.

Трудовой договор вступает в силу с момента подписания.



РЕГУЛИРУЮЩИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ И ЗАКЛЮЧАЕМЫЙ РАБОТНИКАМИ И РАБОТОДАТЕЛЕМ В ЛИЦЕ ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ.



Стороны коллективного договора – работники в лице профсоюза и работодатель непосредственно или в лице уполномоченных представителей.

Заключается договор на срок от 1 до 3 лет;

Вступает в силу с момента подписания.



ПОНЯТИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

Конституция РФ

СТ.37

Каждый имеет право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию

Свобода труда-свобода заключения трудового договора

Трудовой договор



-Соглашение о труде в качестве конкретного работника,
-юридический факт, являющийся главным основанием заключения трудового договора,
-часть трудового права

Соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечить условия труда

ПОНЯТИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

Признаки трудового договора

- предметом является личное выполнение трудовой функции,
- подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка,
- оплата труда по заранее установленным нормам,
- администрация обязана организовать труд и его охрану.
- двустороннее соглашение.

ТК РФ

ст.173

- гражданин вправе заключить трудовой договор с 15-летнего возраста,
- с 14 лет требуется согласие родителей или опекунов.

Стороны трудового договора

гражданин

работодатель

ПОНЯТИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

Обязанности работника

- честно и добросовестно работать,
- соблюдать дисциплину труда,
- точно и своевременно исполнять распоряжения админист-рации,
- повышать производительность труда,
- улучшать качество продукции и др.

Работодатель

Юридические лица

-
коммерческие,

Субъекты трудового договора равноправны !!!

Физические лица

-
предпринимат

СЛБ

СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

Значение трудового договора

1. Правовая форма реализации свободы труда
2. Основание установления трудовых отношений и их правовой основой
3. Предпосылка для применения к работнику трудового законодательства
4. Регулятор трудовых и иных отношений, входящих в предмет трудового права
5. Регулятор социально-бытовых вопросов
6. Включает работника в трудовой коллектив в качестве составной части

СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

Совокупность всех его условий.

ВИДЫ УСЛОВИЙ:

ПРОИЗВОДНЫЕ

(охрана труда,
дисциплинарная
и материальная
ответственность)

НЕПОСРЕДСТВЕННЫЕ

(определяются соглашением
сторон- о месте работы, о тру-
довой функции, об оплате тру-
да, о времени начала работы)

Место работы:

Обычно определяется местонахождением организации
или уточняется в договоре, изменение возможно лишь
по обоюдному согласию

СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

Трудовая функция

Обычно определяется путем установления профессии, специальности и квалификации. (Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы не предусмотренной трудовой функцией)

Время начала работы

Обычно начало работы следует сразу за заключением трудового договора.

(С момента начала работы на работника распространяется трудовое законодательство).

Время работы:

Обычно определяется в результате соглашения между работником и работодателем.

ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

Документы необходимые при приеме на работу

- удостоверение личности,
- трудовая книжка,
- справка о последнем занятии (для поступающих на работу впервые),
- военный билет (для уволенных из рядов ВС).

Дополнительно:

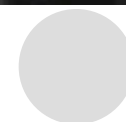
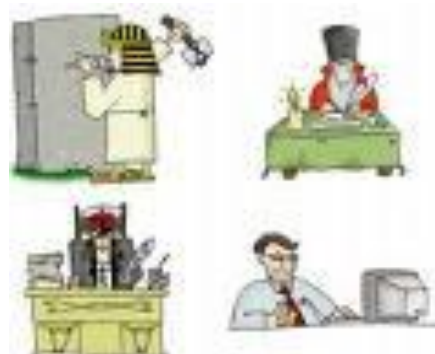
- диплом о специальном образовании,
- медицинскую справку.

Трудовой договор заключается в 2 экземплярах

- Прием на работу оформляется приказом,
- Если работник приступил к работе, то трудовой договор считается заключенным, даже без надлежащего оформления.

ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА РАБОТНИК ДОЛЖЕН ИМЕТЬ СЛЕДУЮЩИЕ ДОКУМЕНТЫ:

- Паспорт
- Трудовая книжка
- Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования
- Документы воинского учета
- Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний или специальной



ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

Прием на работу производится по принципу отбора по деловым качествам

Запрещается необоснованный отказ от приема на работу, в зависимости от расы, пола, национальности, языка, социального происхождения, имущественного положения, места, жительства, религиозных убеждений и т.д.

Отказ от приема на работу может быть обжалован в суде

Трудовой договор может быть заключен с 14-летнего возраста

необходимо согласие органов опеки,

-в период летних каникул (устанавливается сокращенный рабочий день), С 15 лет:

-заключается самостоятельно (устанавливается сокращенный рабочий день),

ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

Испытание при приеме на работу

-устанавливается по соглашению сторон.

Нельзя подвергать испытанию:

-несовершеннолетних,

-выпускников средних специальных и высших учебных заведений,

-при переводе на работу в другую организацию.

(срок испытания не более 6 месяцев)

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание,

Увольнение работника не выдержавшего испытание возможно лишь до окончания испытательного срока

Трудовая книжка

-Является основным документом при приеме на работу,

-Заводится в течение 5 дней с момента приема на работу,

-Заносятся сведения о выполняемой работе и поощрениях

ВИДЫ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ.

1. Бессрочный трудовой договор.

-заключается в большинстве случаев

2. Срочный трудовой договор

-заключается на срок не более 5 лет в следующих случаях:

- а) в силу характера работы, или условий ее выполнения,
- б) когда этого требуют интересы работника,
- в) в случаях, предусмотренных законом (работа в районах Крайнего Севера и др.)

3. Трудовой договор на время определенной работы

-заключается без четких временных рамок, оплата производится по окончании выполнения работы

ВИДЫ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ.

Совместительство

вторичная занятость, когда работник выполняет помимо основной работы по трудовому договору другую работу также по трудовому договору

внутреннее

На том же самом предприятии

внешнее

На том другом предприятии

разрешения на совместительство не требуется

Исключение (кроме преподавательской деятельности):

- служащие государственного аппарата,
- судьи,
- а так же лица в возрасте до 18 лет

-рабочий день совместителя не может превышать половины времени рабочего дня для основного работника,

-увольнение совместителя возможно в случае приема на ра

боту на его место постоянного работника

ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ РАБОТУ.

перевод на другую работу

Изменение в деятельности работника, когда ему предоставляется другая работа по сравнению с оговоренной по трудовому договору

ИЗМЕНЯЮТСЯ:

- место работы,
- трудовая функция.

перевод ≠ перемещение

(изменение в рамках организации и места работы структурного подразделения, агрегата, механизма и др. в пределах специальности, профессии, квалификации. (нельзя перемещать работника из-за медицинских противопоказаний))

ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ РАБОТУ.

перевод на другую работу

В связи с изменением условий организации производства и условий труда допускается изменение существенных условий — зарплаты, места и времени труда, по работнику оповещается при этом за 2 месяца.

В случае его несогласия, договор расторгается в силу изменения существенных условий труда.

Виды переводов

перевод на другую работу

временный перевод

(М. б. перевод по инициативе администрации и перевод по инициативе работника.)

ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ РАБОТУ.

временный перевод

- перевод обязательный для работника,
- перевод обязательный для администрации,
- перевод по взаимному соглашению сторон.

**Перевод внутри организации или в другую местность
только с согласия работника**

Срок – не более одного месяца, с оплатой не ниже среднего

работка по прежней работе

временный перевод по инициативе работника

по медицинским показаниям

- Перевод осуществляется временно, или постоянно
- для беременных женщин снижаются нормы выработки, или они переводятся на работу исключаящую воздействие неблагоприятных факторов при сохранении среднего заработка по прежней работе

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

ОСНОВАНИЯ

- 1.Соглашение сторон,
- 2.Истечение срока договора,
- 3.Призыв или поступление работника на военную службу,
- 4.Расторжение трудового договора по инициативе организации либо работника,
- 5.Перевод работника с его согласия на работу в другую организацию, предприятие, учреждение или перевод на выборную должность,
- 6.Отказ работника от перевода на другую работу в связи с изменением условий труда,
- 7.Вступление в законную силу приговора суда, которым работник лишается свободы.

ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА:

- Соглашение сторон,
- Истечение срока трудового договора,
- расторжение трудового договора по инициативе работника или работодателя,
- Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий договора,
- Обстоятельства, не связанные с волей обеих сторон и др.

А также по инициативе работодателя:

- Ликвидация организации либо прекращение деятельности работодателем,
- Сокращение штата,
- Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работы,
- Неисполнение работником деятельности без уважительных причин,
- Неоднократное грубое нарушение работником обязанностей.

Обстоятельства, не зависящие от сторон: призыв на военную службу, смерть одной из сторон, осуждение к наказанию, исключаящему продолжение прежней работы и др.

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

расторжение договора по инициативе работника

- вправе расторгнуть договор в любой момент, известив администрацию не позднее, чем за 2 недели,
- в течение этого срока работник вправе отозвать свое заявление
- по истечении срока работник вправе прекратить работу, а работодатель - обязан выдать трудовую книжку и произвести полный расчет.

расторжение срочного трудового договора по инициативе работника

- возможно с согласия администрации,
- при наличии уважительной причины
(в случае отказа администрации расторгнуть трудовой договор спор решается через Комиссию по трудовым спорам).

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

расторжение договора по инициативе работодателя

- ликвидация, предприятия, организации, учреждения,
- сокращение штатов,
- несоответствие работника занимаемой должности,
- систематическое неисполнение работником своих обязанностей без уважительной причины,
- прогул(в т.ч. отсутствие в течение 3-х часов без уважительной причины),
- неявка на работу в течение более 4 месяцев подряд в силу временной нетрудоспособности (кроме беременности),
- появление на работе в нетрезвом состоянии,
- совершение по месту работы хищения.

Расторжение договора производится с согласия выборного профсоюзного органа !!!

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

Порядок расторжения трудового договора

- администрация обязана выдать трудовую книжку, с записью причины увольнения,
- трудовая книжка выдается работнику в день его увольнения,
- в случае задержки трудовой книжки работнику выплачивается средний заработок за время его вынужденного простоя

Выходное пособие

- в случае увольнения в следствие нарушения трудового, коллективного договора или законодательства о труде администрацией, а так же в иных случаях предусмотренных законом выплачивается в размере не менее двухнедельного среднего заработка

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ – ВРЕМЯ В ТЕЧЕНИЕ КОТОРОГО РАБОТНИК В СООТВЕТСТВИИ С ПРАВИЛАМИ ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ОРГАНИЗАЦИИ И УСЛОВИЯМИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ДОЛЖЕН ИСПОЛНЯТЬ ТРУДОВЫЕ ОБЯЗАННОСТИ, А ТАКЖЕ ИНЫЕ ПЕРИОДЫ ВРЕМЕНИ, КОТОРЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ ОТНОСЯТ К РАБОЧЕМУ ВРЕМЕНИ.

Виды рабочего времени

Нормальное(не более 40 часов)

Сокращённое: 36ч и 24ч

Неполное(по согласию, по мед. и соц. пок-ям)



НОЧНОЕ ВРЕМЯ ДЛИТЬСЯ С 22.00 ДО
6.00

Ненормированный день - рабочее время
сверх установленной продолжительности
без дополнительной оплаты.



Время отдыха – отрезок времени, в течении которого
работник свободен от выполнения своих трудовых
обязательств.

Виды времени отдыха:

- Перерывы в течение рабочего дня,
- Ежедневный отдых,
- Выходные дни,
- Нерабочие праздничные дни,
- Отпуск.



ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ В РФ:

1, 2, 3, 4 и 5 января- Новогодние каникулы

7 января- Рождество Христово

23 февраля- День защитника Отечества

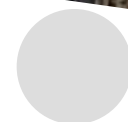
8 марта- Международный женский день

1 мая- праздник Весны и Труда

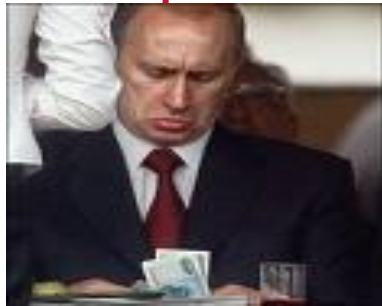
9 мая- День Победы

12 июня – День России

4 ноября- День народного единства



4. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА – ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ, КАК ПРАВИЛО, В ДЕНЕЖНОЙ ФОРМЕ, КОТОРАЯ ПРЕДУСМАТРИВАЕТ ОБЯЗАТЕЛЬНОСТЬ ПЛАТИТЬ РАБОТНИКУ ЗА ЕГО ТРУД.



Система
оплаты

Поврем-
енная

Сдельная

Дополни-
тельная

Единая тарифная сетка(ЕТС) - система определения и дифференциации работников в бюджетной сфере.

ЕТС содержит 18 разрядов, которым соответствует свой коэффициент.



СОХРАНЕНИЯ ЖИЗНИ И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ В ПРОЦЕССЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

ОНА ТАКЖЕ ВКЛЮЧАЕТ В СЕБЯ ПРАВОВЫЕ, СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ, ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ, РЕАБИЛИТАЦИОННЫЕ И ИНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ.

Социальную защиту своих интересов работникам обеспечивают закон, трудовое право и профессиональные союзы.

Социальное страхование обеспечивает работникам следующие виды социальной помощи: бесплатную медицинскую (в определенных пределах); пособия по временной нетрудоспособности; пособия по беременности и родам; пособие по уходу за ребёнком до полутора летнего возраста и некоторые другие.



НА ТЯЖЕЛЫХ РАБОТАХ И НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, А ТАКЖЕ НА ПОДЗЕМНЫХ РАБОТАХ; УСТАНОВЛЕНИЕ ПРЕДЕЛЬНО ДОПУСТИМЫХ НАГРУЗОК ПРИ ПОДЪЕМЕ ТЯЖЕСТЕЙ; ОБЕСПЕЧЕНИЕ МАКСИМАЛЬНО БЛАГОПРИЯТНОГО РЕЖИМА ТРУДА И ОТДЫХА. ЗАПРЕЩАЕТСЯ УВОЛЬНЯТЬ ПО ИНИЦИАТИВЕ АДМИНИСТРАЦИИ БЕРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН , ЖЕНЩИН, ИМЕЮЩИХ ДЕТЕЙ В ВОЗРАСТЕ ДО ТРЕХ ЛЕТ, ОДИНОКИХ МАТЕРЕЙ, ВОСПИТЫВАЮЩИХ РЕБЕНКА В ВОЗРАСТЕ ДО 14 ЛЕТ(ИЛИ РЕБЕНКА-ИНВАЛИДА В ВОЗРАСТЕ ДО18 ЛЕТ) И Т.Д.



НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ. ТАК, ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ЕЖЕДНЕВНОЙ РАБОТЫ НЕ МОЖЕТ ПРЕВЫШАТЬ ДЛЯ РАБОТНИКОВ В ВОЗРАСТЕ ОТ 15 ДО 16 ЛЕТ – 5 ЧАСОВ, В ВОЗРАСТЕ ОТ 16 ДО 18 ЛЕТ – 7 ЧАСОВ. ДЛЯ СОВМЕЩАЮЩИХ УЧЕБУ С РАБОТОЙ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ЕЖЕДНЕВНОЙ РАБОТЫ ОТ 14 ДО 16 ЛЕТ – 2,5 ЧАСА, В ВОЗРАСТЕ ОТ 16 ДО 18 ЛЕТ – 3,5 ЧАСА. НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИЕ НЕ ДОПУСКАЮТСЯ К РАБОТЕ В НОЧНОЕ ВРЕМЯ; К РАБОТАМ С ВРЕДНЫМИ И ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, НА ПОДЗЕМНЫХ РАБОТАХ, А ТАКЖЕ ТАМ, ГДЕ МОЖЕТ ПРИЧИНИТЬ ВРЕД ИХ ЗДОРОВЬЮ И НРАВСТВЕННОМУ РАЗВИТИЮ.



6. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ ПОДРАЗДЕЛЯЮТ НА ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ И КОЛЛЕКТИВНЫЕ.

Индивидуальный спор – это разногласие между работником и работодателем.

Коллективный спор – разногласие между работниками и работодателями.

Индивидуальные споры разрешаются комиссиями и судами, а коллективные – примирительными комиссиями и трудовым арбитражами.

Если согласие не достигнуто, то возможно забастовка – временный добровольный отказ рабочих от исполнения трудовых обязательств с целью разрешения спора. Забастовки разрешены законом, кроме случаев, когда идут военные действия и если организации связаны с обеспечением жизнедеятельности людей.



ДИСЦИПЛИНА ТРУДА – ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ДЛЯ ВСЕХ РАБОТНИКОВ ПОДЧИНЕНИЕ ПРАВИЛАМ ПОВЕДЕНИЯ, ОПРЕДЕЛЕННЫМ В СООТВЕТСТВИИ С ТРУДОВЫМ КОДЕКСОМ И ИНЫМИ ЗАКОНАМИ И АКТАМИ.

За добросовестное исполнение трудовых обязанностей работодателем применяются следующие поощрения:

- Объявление благодарности,
- Выдача премии,
- Награждение ценным подарком,
- Награждение почетной грамотой,
- Представление к званию лучшего по профессии.



За совершение дисциплинарного проступка может применить:

- Замечание,
- Выговор,
- Увольнение по соответствующим основаниям.



В РЕЗУЛЬТАТЕ НЕВЫПОЛНЕНИЯ ОБЯЗАННОСТЕЙ ОДНОЙ ИЗ СТОРОН ДОГОВОРА ДРУГОЙ ИЗ СТОРОН НАНЕСЕН УЩЕРБ, НАСТУПАЕТ МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ.

С работодателя:

- Если незаконно отстранен от работы работник,
- Если он отказался от исполнения решений вышестоящих органов,
- Если задержал выдачу трудовой книжки, внёс неверные факты и др.

Работник имеет право получить с работодателя компенсацию за причинение себе морального вреда неправомерными действиями или бездействием последнего.

Материальная ответственность с работников бывает ограниченная (возмещение ущерба в размере не превышающем среднемесячного заработка работника) и полная (работник выплачивает компенсацию за весь ущерб, без соотнесения его со среднемесячной зарплатой).

Три порядка возмещения ущерба работником: добровольный, по распоряжению работодателя и судебный.



ПОДДЕРЖИВАЕТСЯ ПРАВОСУДИЕ». «ДЕЛУ – ВРЕМЯ, ПОТЕХЕ – ЧАС». ТРУД СДЕЛАЛ ИЗ ОБЕЗЬЯНЫ ЧЕЛОВЕ

