

Трудовое право

**§7.10. стр. 398 – 405,
ОТВЕТИТЬ НА ВОПРОСЫ**

- **Трудовое право** — это отрасль права, регулирующая отношения в процессе трудовой деятельности.

Основные принципы трудового права:

- право на труд, право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;**
- запрещение принудительного труда;**
- защита от безработицы;**
- право на справедливые условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;**
- право на отдых;**
- равенство прав и возможностей работников;**
- право на справедливое вознаграждение за труд;**
- право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, а также**

Источники трудового права.

- Конституция РФ
- Трудовой кодекс РФ
- ряд федеральных законов («О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», «О коллективных договорах и соглашениях» и др.).
- указы Президента РФ
- постановления Правительства РФ в трудовой сфере,
- акты органов местного самоуправления,
- документы, регулирующие внутренний трудовой распорядок на каждом предприятии.

Субъекты трудового права:

- участники трудовых правоотношений — ***работники и работодатели.***
- в некоторых случаях — представители работников и работодателей, профсоюзные органы, органы занятости населения, органы по рассмотрению трудовых споров, органы надзора за соблюдением трудового законодательства.
- ***Работодатель*** — это физическое или юридическое лицо, осуществляющее найм работника и вступающее с ним в трудовые отношения.
- ***Работник*** — это физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

- Документом, определяющим общие вопросы взаимоотношений работников и работодателя, служит **коллективный договор**.

Он может включать в себя вопросы:

- оплаты труда,
- компенсаций,
- рабочего времени и времени отдыха,
- социального страхования и т.д.

Коллективный договор заключается на общем собрании трудового коллектива или профсоюза на срок от **одного до трех лет**.

- **Трудовой договор** — это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым:
- **работодатель** обязуется предоставить работнику работу по определенной специальности, квалификации или должности, обеспечить условия труда, предусмотренные законами, иными нормативно-правовыми актами, коллективным договором, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату,
- **работник** обязуется лично и добросовестно выполнять определяемые этим соглашением трудовые функции и соблюдать действующие в данной организации правила внутреннего

- По времени действия различают **договоры**, заключаемые *на неопределенный срок* и *срочные трудовые договоры*, которые заключаются на определенный срок, *не превышающий 5 лет*.
- *Истечение срока срочного трудового договора* считается основанием для его прекращения.
- **Независимо от вида договора, все они должны заключаться в письменной форме.**

- *Прием на работу* оформляется **приказом администрации** предприятия, учреждения, организации, который должен быть объявлен работнику *под расписку*. Приказ должен издаваться **после** заключения трудового договора.
- Трудовой кодекс запрещает необоснованный отказ в приеме на работу, не основанный на оценке деловых качеств.

- При поступлении на работу необходимо представить ряд документов:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу);
- при поступлении на работу, требующую специальных навыков или квалификации, документ, подтверждающий наличие этих навыков или квалификации у работника, например диплом о высшем или среднем специальном образовании.

• **К существенным (необходимым) условиям трудового договора относятся:**

- место работы,
- трудовые функции работника (*специальность, квалификация, должность*), дата начала (*при срочном договоре — и окончания*) работы,
- права и обязанности работника и работодателя,
- условия труда,
- режим рабочего времени и времени отдыха,
- условия оплаты труда и социального страхования.

Дополнительные условия трудовой договора

- установление испытательного срока,
- неразглашение коммерческой тайны,
- предоставление места жительства на время работы и др.

Недействительными признаются условия, ухудшающие положение работников по сравнению с предусмотренными

- **Трудовой договор может быть расторгнут:**
 - соглашение сторон;
 - истечение срока трудового договора;
 - расторжение трудового договора по инициативе работника;
 - расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
 - перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
 - отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника организации либо ее реорганизацией;

• **Трудовой договор может быть расторгнут:**

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных законом правил

Трудовое право подробно регулирует **вопросы рабочего времени и времени отдыха.**

- **Рабочее время** — это время, в течение которого работник в соответствии с законом, коллективным и трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации должен выполнять порученную ему работу в установленном месте.
- Различают **нормальное, сокращенное и неполное** рабочее время.

- ***Нормальное рабочее время*** — это установленная законом общая продолжительность рабочего времени для работ с обычными (нормальными) условиями труда. Оно составляет 8 часов в день при пятидневной рабочей неделе.
- ***Сокращенное рабочее время*** короче нормального и устанавливается для определенных категорий работников.
- При *сокращенном рабочем времени* **зарплата выплачивается в полном размере.**

- **Сокращенная продолжительность рабочего времени установлена для работников:**

- не достигших 18 лет,
- занятых на работах с вредными или опасными условиями труда,
- инвалидов I и II группы,
- учителей, преподавателей высших и средних специальных учебных заведений,
- врачей и других медицинских работников
- Рабочее время для таких категорий работников составляет 36 часов в

- По соглашению между работником и работодателем для первого может устанавливаться *неполное рабочее время.*

- Оно меньше нормальной продолжительности, но в отличие от сокращенного рабочего времени **оплата труда производится пропорционально**

- ***Время отдыха*** — это период, в течение которого работники освобождаются от выполнения своих трудовых обязанностей.

- ***Виды времени отдыха:***

- перерывы в течение рабочего дня;
- междудневные (междусменные) перерывы;
- еженедельные выходные дни;
- праздничные дни;
- ежегодные отпуска.

- В течение рабочего дня работникам предоставляется **обеденный перерыв**.
- Он **не включается** в рабочее время и **не оплачивается**.
- Кроме обеденного перерыва в течение рабочего дня работникам **могут предоставляться перерывы целевого назначения**, которые включаются в рабочее время и **оплачиваются**

- ***Междудневный перерыв*** — это перерыв в работе между ее окончанием в один день и началом в следующий день.
- ***Выходными днями считаются суббота и воскресенье. Если на предприятии сменный график, то выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой смене.***
- **Перечень федеральных праздничных дней установлен законодательством. Субъекты**

• Отпуска бывают:

- ежегодные основные,
- ежегодные дополнительные
- целевого назначения (*по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста, учебные, творческие отпуска и др.*).
- **Ежегодный отпуск** — это непрерывный отдых в течение нескольких дней подряд с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
- **Продолжительность** ежегодного оплачиваемого отпуска должна быть **не менее 28 календарных дней**.

Удлиненные основные отпуска установлены:

- для инвалидов,
- несовершеннолетних,
- работников научно-исследовательских и культурно-просветительских учреждений,
- судей,
- государственных служащих,
- прокурорских работников,
- учителей и преподавателей и др.

- *Работодатель обязан предоставить отпуск до истечения 6 месяцев непрерывной работы в организации:*
- женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

- **Ежегодные дополнительные отпуска** предоставляются:
- за работу с вредными условиями труда,
- за продолжительную непрерывную работу на одном предприятии, в организации,
- за работу с ненормированным рабочим днем,
- за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях и др.

Право на индивидуальные и коллективные трудовые споры.

- **Трудовые споры** — это разногласия по поводу применения трудового законодательства. Они бывают **индивидуальные и коллективные**.
- **Индивидуальный трудовой спор** — это разногласие между работником и администрацией предприятия.
- **Комиссия по трудовым спорам (КТС)** — первичный орган по рассмотрению таких споров.
- Работник может обратиться в нее в *течение трех месяцев с того дня, как узнал о нарушении своего права*.
- КТС обязана рассмотреть спор в *10 дневный*

- **Коллективные трудовые споры** — это разногласия между коллективом работников и администрацией предприятия. Они рассматриваются **примирительной комиссией**, которая создается в 3-дневный срок по инициативе одной из сторон из представителей сторон. Примирительная комиссия должна рассмотреть спор в течение 5 дней.
- Если согласия не будет достигнуто, то создается **трудовой арбитраж**. Если же и там не будет примирение, то работники имеют право на проведение забастовки.
- **Право на забастовку закреплено в Конституции.**

- **Забастовкой** называется ультимативное действие трудового коллектива или профсоюза, форма давления на администрацию путем прекращения работы с целью добиться удовлетворения требований, не получивших разрешения в примирительной комиссии и трудовом арбитраже.
- **Работодатель должен быть предупрежден о проведении забастовки в письменной форме не позднее чем за 10 дней. Кроме того,**