

ПРАВОВЕДЕНИЕ



DURA LEX – SED LEX

**ЗАКОН СУРОВ, НО ОН
ЗАКОН**

**Не в силе Бог, но в
правде.
Александр Невский**



**Жестокость законов
препятствует их
соблюдению.
Ш. Монтескье**

СЕВАСТОПОЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

КАФЕДРА ТЕОРИЯ И ИСТОРИЯ
ГОСУДАРСТВА И ПРАВА

ПРАВОВЕДЕНИЕ

ЛЕКЦИЮ ПОДГОТОВИЛ И ЧИТАЕТ ДОЦЕНТ КАФЕДРЫ, КАНДИДАТ ЮРИДИЧЕСКИХ НАУК,
ДОЦЕНТ

ОБОЛЕНСКИЙ ЮРИЙ БОРИСОВИЧ



ЛЕКЦИЯ НА ТЕМУ:

ОСНОВЫ ТРУДОВОГО ПРАВА



«Труд избавляет человека от
трех главных зол — скуки,
порока и нужды»

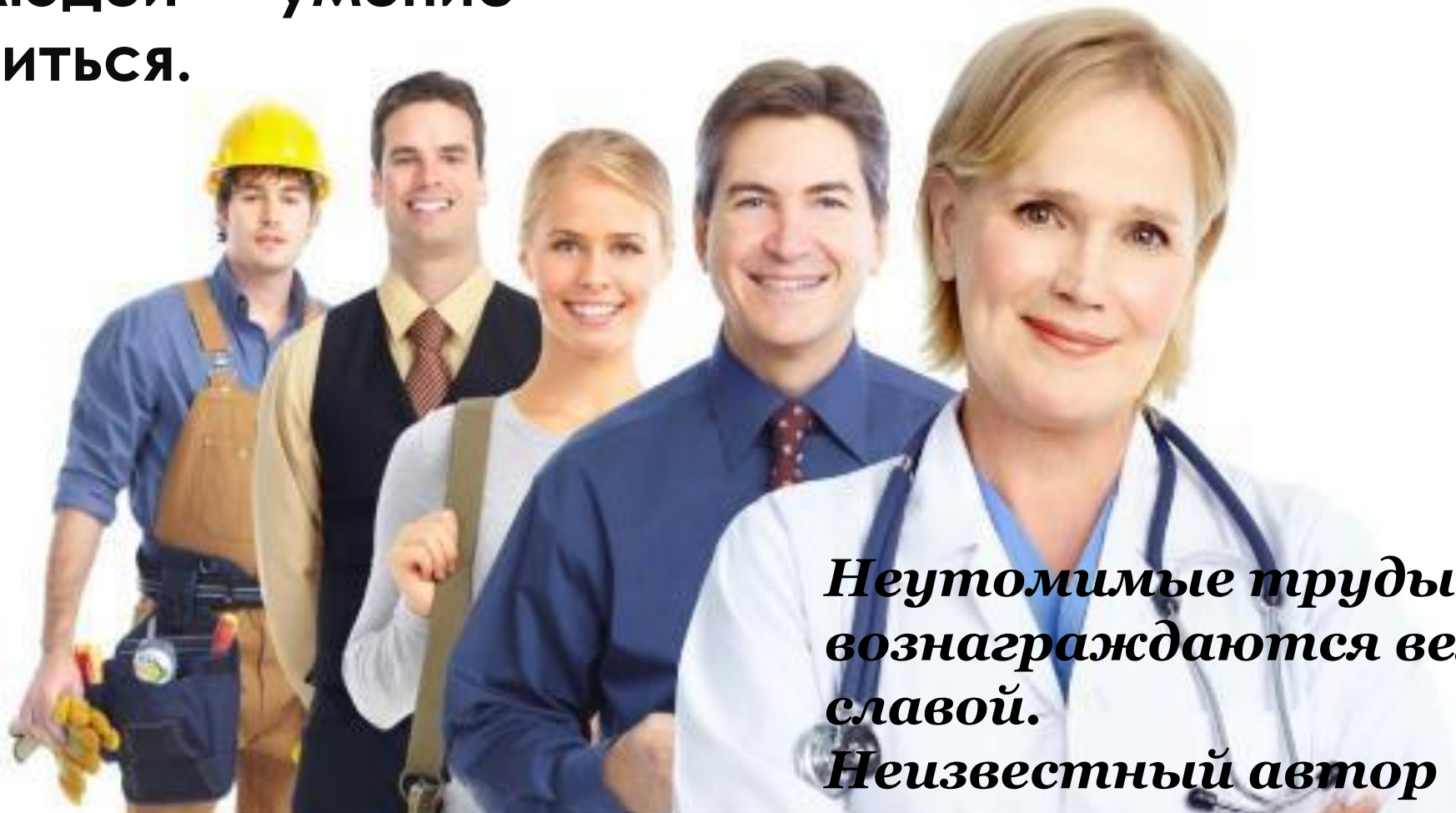
~ Вольтер

GREATMENSAY.COM

Трудовое право

Истинное сокровище
для людей — умение
трудиться.

Эзоп



*Неутомимые труды
вознаграждаются великой
славой.*

Неизвестный автор

Вопросы лекции:

1. ПОНЯТИЕ ТРУДОВОГО ПРАВА. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.
2. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.
3. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА.



**КОНСТИТУЦИЯ
РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

**Труд свободен.
Каждый имеет
право свободно
распоряжаться
своими
способностями к
труду, выбирать
род деятельности и
профессию**

ст.37

СТАТЬЯ 37 КОНСТИТУЦИИ РФ

- 1. ТРУД СВОБОДЕН. КАЖДЫЙ ИМЕЕТ ПРАВО СВОБОДНО РАСПОРЯЖАТЬСЯ СВОИМИ СПОСОБНОСТЯМИ К ТРУДУ, ВЫБИРАТЬ РОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПРОФЕССИЮ.**
- 2. ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ТРУД ЗАПРЕЩЕН.**
- 3. КАЖДЫЙ ИМЕЕТ ПРАВО НА ТРУД В УСЛОВИЯХ, ОТВЕЧАЮЩИХ ТРЕБОВАНИЯМ БЕЗОПАСНОСТИ И ГИГИЕНЫ, НА ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД БЕЗ КАКОЙ БЫ ТО НИ БЫЛО ДИСКРИМИНАЦИИ И НЕ НИЖЕ УСТАНОВЛЕННОГО ФЕДЕРАЛЬНЫМ ЗАКОНОМ МИНИМАЛЬНОГО РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА, А ТАКЖЕ ПРАВО НА ЗАЩИТУ ОТ БЕЗРАБОТИЦЫ.**
- 4. ПРИЗНАЕТСЯ ПРАВО НА ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ И КОЛЛЕКТИВНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ УСТАНОВЛЕННЫХ ФЕДЕРАЛЬНЫМ ЗАКОНОМ СПОСОБОВ ИХ РАЗРЕШЕНИЯ, ВКЛЮЧАЯ ПРАВО НА ЗАБАСТОВКУ.**
- 5. КАЖДЫЙ ИМЕЕТ ПРАВО НА ОТДЫХ. РАБОТАЮЩЕМУ ПО ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ ГАРАНТИРУЮТСЯ УСТАНОВЛЕННЫЕ ФЕДЕРАЛЬНЫМ ЗАКОНОМ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, ВЫХОДНЫЕ И ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ, ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ЕЖЕГОДНЫЙ ОТПУСК**

**ТРУДОВОЕ ПРАВО ПРЕДСТАВЛЯЕТ СОБОЙ
САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ ОТРАСЛЬ РОССИЙСКОГО
ЧАСТНОГО ПРАВА, РЕГУЛИРУЮЩУЮ ОБЩЕСТВЕННЫЕ
ОТНОШЕНИЯ, ВОЗНИКАЮЩИЕ В ПРОЦЕССЕ ТРУДА,
ХАРАКТЕРИЗУЮЩУЮСЯ ОСОБЫМ ПРЕДМЕТОМ,
МЕТОДОМ И ПРИНЦИПАМИ ПРАВОВОГО
РЕГУЛИРОВАНИЯ.**

ЦЕЛИ:

- **УСТАНОВЛЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГАРАНТИЙ ТРУДОВЫХ ПРАВ И СВОБОД ГРАЖДАН,**
- **СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА И ЗАЩИТА ОТ БЕЗРАБОТИЦЫ,**
- **ЗАЩИТА ПРАВ И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ.**

В соответствии со ст. 15 Трудового кодекса РФ, **ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ — это 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.**

Трудовые отношения регулируются...

**Последний Трудовой кодекс
Российской Федерации был:**

- принят Государственной Думой 21 декабря 2001 г., одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 г.,
- подписан Президентом РФ 30 декабря 2001 г.,
- вступил в действие с 1 февраля 2002 г.



СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ:

- РАБОТНИК — ФИЗИЧЕСКОЕ ЛИЦО, ВСТУПИВШЕЕ В ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ С РАБОТОДАТЕЛЕМ.
- РАБОТОДАТЕЛЬ — ФИЗИЧЕСКОЕ ЛИБО ЮРИДИЧЕСКОЕ ЛИЦО (ОРГАНИЗАЦИЯ), ВСТУПИВШЕЕ В ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ С РАБОТНИКОМ.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

- ПРЕДОСТАВИТЬ РАБОТНИКУ РАБОТУ ПО ОБУСЛОВЛЕННОЙ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ (СПЕЦИАЛЬНОСТИ, КВАЛИФИКАЦИИ, ДОЛЖНОСТИ),
- ОБЕСПЕЧИТЬ УСЛОВИЯ ТРУДА, ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ,
- СВОЕВРЕМЕННО И В ПОЛНОМ РАЗМЕРЕ ВЫПЛАЧИВАТЬ РАБОТНИКУ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ.

РАБОТНИК ОБЯЗУЕТСЯ:

- ЛИЧНО ВЫПОЛНЯТЬ ОПРЕДЕЛЕННУЮ ЭТИМ СОГЛАШЕНИЕМ ТРУДОВУЮ ФУНКЦИЮ,
- СОБЛЮДАТЬ ДЕЙСТВУЮЩИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА.

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

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



СИСТЕМА РОССИЙСКОГО ТРУДОВОГО ПРАВА — СОЕДИНЕНИЕ ПРАВОВЫХ НОРМ В ЕДИНОЕ УПОРЯДОЧЕННОЕ ЦЕЛОЕ С ИХ ОДНОВРЕМЕННЫМ ВНУТРЕННИМ РАЗДЕЛЕНИЕМ НА ОТНОСИТЕЛЬНО САМОСТОЯТЕЛЬНЫЕ И В ТО ЖЕ ВРЕМЯ ВЗАИМОСВЯЗАННЫЕ ИНСТИТУТЫ И ИХ ЧАСТИ (ПОДИНСТИТУТЫ).

В СИСТЕМЕ ТРУДОВОГО ПРАВА МОЖНО ВЫДЕЛИТЬ ТРИ ЧАСТИ:

- ОБЩУЮ,***
- ОСОБЕННУЮ***
- СПЕЦИАЛЬНУЮ.***

- В ОБЩУЮ ЧАСТЬ ТРУДОВОГО ПРАВА ВХОДЯТ НОРМЫ, ОТНОСЯЩИЕСЯ К ПРАВОВОМУ РЕГУЛИРОВАНИЮ ТРУДА ВСЕХ РАБОТНИКОВ В ЦЕЛОМ.

Она включает в себя

- - ИНСТИТУТЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ПРАВА,
- - НОРМЫ-ПРИНЦИПЫ, ПРАВОВОЙ СТАТУС РАБОТНИКОВ КАК СУБЪЕКТОВ ТРУДОВОГО ПРАВА,
- - ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ И ПРОФСОЮЗОВ И Т.П.

ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ ТРУДОВОГО ПРАВА ВКЛЮЧАЕТ В СЕБЯ ПРАВОВЫЕ НОРМЫ, РЕГУЛИРУЮЩИЕ:

1. СОБСТВЕННО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ:

- ТРУДОВОЙ ДОГОВОР;**
- РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ;**
- ВРЕМЯ ОТДЫХА;**
- ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ЗА ТРУД;**
- ОХРАНУ ТРУДА.**

2. ОТНОШЕНИЯ, СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ:

ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ ТРУДОВОГО ПРАВА ВКЛЮЧАЕТ В СЕБЯ ПРАВОВЫЕ НОРМЫ, РЕГУЛИРУЮЩИЕ:

- **ДИСЦИПЛИНА ТРУДА;**
- **ТРУДОУСТРОЙСТВО И ЗАНЯТОСТЬ;**
- **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА НЕПОСРЕДСТВЕННО НА ПРОИЗВОДСТВЕ;**
- **ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ НЕПОСРЕДСТВЕННО НА ПРОИЗВОДСТВЕ;**
- **МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ;**
- **ТРУДОВЫЕ СПОРЫ;**
- **НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ.**

К Специальной части можно отнести
особенности регулирования труда отдельных
категорий работников.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, КОНТРАКТ

СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ РАБОТНИКОМ И
РАБОТОДАТЕЛЕМ

СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА:

- ФИО РАБОТНИКА И НАИМЕНОВАНИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ (ФИО), ЗАКЛЮЧИВШИХ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР;
- КОНКРЕТНОЕ МЕСТО РАБОТЫ,
- ДАТА НАЧАЛА РАБОТЫ,
- НАИМЕНОВАНИЕ ДОЛЖНОСТИ, СПЕЦИАЛЬНОСТИ, ПРОФЕССИИ, КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКА,
- ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ,
- ХАРАКТЕРИСТИКА УСЛОВИЙ ТРУДА,
- РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА РАБОТНИКА,
- УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКА, ВИДЫ И УСЛОВИЯ СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ РАБОТНИКА.

ВИДЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА:

1. БЕССРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР,
2. СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (НА ОПРЕДЕЛЕННЫЙ СРОК НЕ БОЛЕЕ 5 ЛЕТ),
3. НА ПЕРИОД ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТЫ.

Заключение трудового договора

- Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем.
- Экземпляр работодателя:
«Работник получил на руки второй экземпляр настоящего трудового договора», подпись работника.



Вступление трудового договора в силу

- Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено законами..., или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.
- Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.
- Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.



Заработная плата

- Обязательно размер указывается в трудовом договоре
- Размер заработной платы должен соответствовать штатному расписанию
- Запрещено! указывать в трудовом договоре, что заработная плата определена в соответствии со штатным расписанием.
- В договоре указываются срок выплаты заработной платы – **не реже 2-х раз в месяц.**



Заработная плата

- **Обязательно!** Расчетный листок – выдается при выплате заработной платы (составные части заработной платы, удержания, обобщая денежная сумма, подлежащей выплате).
- При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.
- Выплата – в рублях.
- Место выплаты – по месту работы или в банке – необходимо заявление работника.



Продолжительность испытательного срока

- - до 3-х месяцев - для всех работников при заключении трудового договора;
- - до 6-ти месяцев - для руководителя организации и его заместителя, главного бухгалтера и его заместителя, руководителя филиала, представительства или иных обособленных структурных подразделений организации;
- - до 2-х недель - при заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев.
- В испытательный срок не засчитывается время, когда работник фактически отсутствовал на работе.

Запрет на установление ИСПЫТАНИЯ для:

- лиц, избранных по конкурсу...;
- беременных женщин и имеющих детей в возрасте до 1,5 лет;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения (гос. аккредитация) и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение 1-го года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную оплачиваемую должность;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- лиц, успешно завершивших ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение (ст. 207 ТК РФ).



ТРУДОВАЯ КНИЖКА

- ОСНОВНОЙ ДОКУМЕНТ О ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ТРУДОВОМ СТАЖЕ РАБОТНИКА.

Работник принимает на себя
обязанность выполнять работу по
определенной трудовой функции,
которая, как правило, выражается
в категориях специальности и
квалификации либо должности.



ПРОФЕССИЯ

- Вид трудовой деятельности, определяемый характером и целью трудовых функций.

СПЕЦИАЛЬНОСТЬ

- *КОМПЛЕКС ПРИОБРЕТЁННЫХ ПУТЁМ СПЕЦИАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ОПЫТА РАБОТЫ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЁННОГО ВИДА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РАМКАХ ТОЙ ИЛИ ИНОЙ ПРОФЕССИИ.*

КВАЛИФИКАЦИЯ

- **СТЕПЕНЬ И ВИД ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБУЧЕННОСТИ, Т.Е. УРОВЕНЬ ПОДГОТОВКИ, ОПЫТА, ЗНАНИЙ ПО ДАННОЙ СПЕЦИАЛЬНОСТИ.**

Должность - это установленный комплекс обязанностей и соответствующих им прав, определяющий место и роль работника в той или иной организации



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



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.





Раздел IV. Рабочее время

- Статья 91. Понятие рабочего времени.



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



Виды рабочего времени

- **Нормальная продолжительность рабочего времени**
 - 40 часов в неделю - ст. 91 ТК РФ
- **Сокращенная продолжительность рабочего времени**
 - не более 36 часов в неделю - ст.92 ТК РФ
- **Неполное рабочее время – ст.93 ТК РФ:**
 - неполный рабочий день;
 - неполная рабочая неделя.

- **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 1 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.



Статья 96. Работа в ночное время

- Ночное время – время с 22 часов до 6 часов



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:

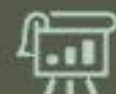
- обусловлены технологией и организацией производства и труда.
- работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

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.

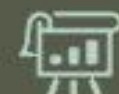
Основной оплачиваемый отпуск:

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

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

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.



Дисциплина труда

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности:

- - объявляет благодарность;
- - выдает премию;
- - награждает ценным подарком;
- - награждает почетной грамотой;
- - представляет к званию лучшего по профессии.

** За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам*

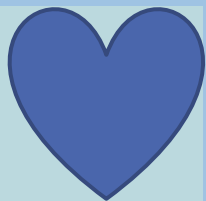
Дисциплинарные взыскания

За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание
- выговор
- увольнение по соответствующим основаниям

** Не допускается применение взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине*

**БЛАГОДАРЮ ЗА
ВНИМАНИЕ**



**УСПЕХОВ И
ХОРОШЕГО
НАСТРОЕНИЯ**



ya-sport.com

**ОТДЫХ
НИЧЕГО НЕ СТОИТ
ЕСЛИ ВЫ ЕГО
НЕ ЗАРАБОТАЛИ...**

