



ТЕМА 5. ОСНОВЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

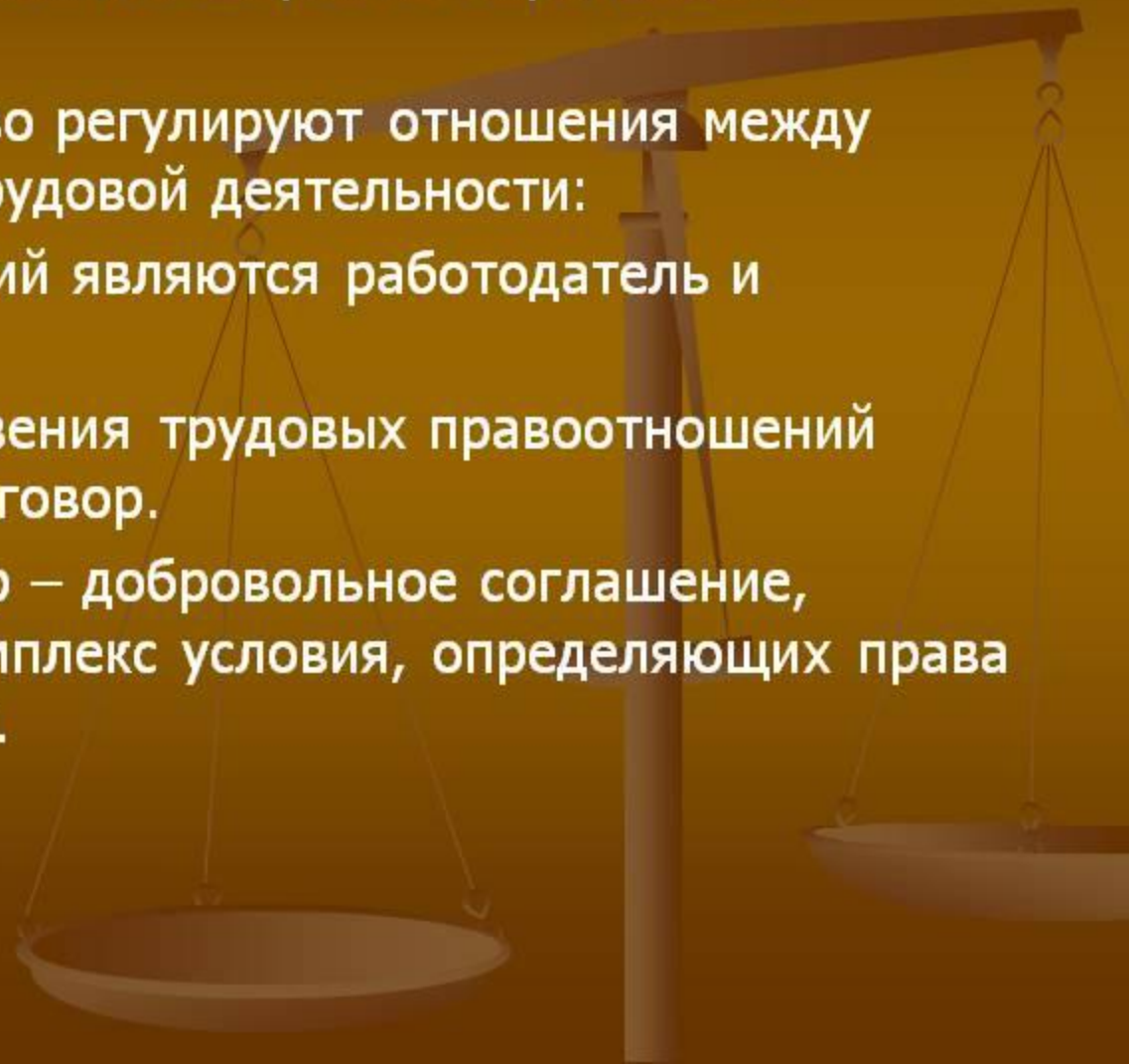
1. Общая характеристика трудового права.



Трудовое право – это отрасль, регулирующая отношения между работодателем и наемным работником, основанные на трудовом договоре. Из определения вытекает:

- нормы трудового право регулируют отношения между людьми в процессе трудовой деятельности;
- участниками отношений являются работодатель и наемный работник;
- основанием возникновения трудовых правоотношений является трудовой договор.

Трудовой договор – добровольное соглашение, которое содержит комплекс условия, определяющих права и обязанности сторон.



В соответствии со статьей 1 Трудового кодекса Российской Федерации основными **целями трудового законодательства являются:**

- установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан,
- создание благоприятных условий труда,
- защита прав и интересов работников и работодателей.

Основными задачами трудового законодательства являются:

- создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства,
- а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.



Принципы трудового права - это руководящие идеи, которые выражают сущность, основные свойства и общую направленность развития правовых норм в пределах всей системы права либо ее отдельных отраслей или институтов.

В статье 2 Трудового кодекса РФ закреплены основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений:

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;

- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;

- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;

справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;

- равенство прав и возможностей работников;

- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

- обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и

повышение квалификации;



объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;

- обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за



- прав и свобод, в том числе в судебном порядке;
- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;
 - обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
 - обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
 - обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;
 - обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.



В связи с тем что трудовое законодательство находится в совместном ведении Российской Федерации и ее субъектов (ст. 72 Конституции РФ), органы государственной власти субъектов Российской Федерации имеют право принимать законы и иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Общим является требование о необходимости соблюдения федерального законодательства при создании нормативно-правовых актов субъектов.

Законотворческий процесс субъектов Российской Федерации позволяет уточнять и конкретизировать отношение власти к вопросам трудоустройства и занятости в регионах, в зависимости от демографического состояния в регионе вводить дополнительные льготы или санкции для участников трудовых отношений с целью стимулирования рынка рабочей силы и увеличения занятости населения, устанавливать льготы и компенсации для слаботзащищенных слоев трудоспособного населения и

Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями либо принятые без соблюдения предусмотренного Трудовым кодексом РФ порядка учета мнения представительного органа работников, являются недействительными. В таких случаях применяются законы или иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

К локальным нормативным актам отнесены правила внутреннего трудового распорядка (ст. 189 Трудового кодекса РФ), приказы (распоряжения) о приеме на работу, о переводах, об отпусках, об увольнении и многие другие.

Источники трудового права – это нормативно – правовые акты, в которых закреплены нормы трудового права РФ.

Источниками трудового права в РФ являются:

Конституция РФ.

Трудовой кодекс РФ.

Федеральные законы РФ.

Подзаконные акты (указы и постановления президента и правительства, постановления и разъяснения Министерства труда РФ.)

Методы трудового права

1. Сочетание централизованного и локального, нормативного и договорного регулирования.
2. Договорный характер труда, установления его условий.
3. Участие работников и их представителей в установлении условий труда и контроль за их соблюдением.
4. Сочетание отношений равенства сторон и обязанность подчиняться законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка.
5. Единство и дифференциация правового регулирования труда.
6. Специфические способы защиты трудовых прав.

Предмет трудового права

Трудовые
отношения
(возникают
между
работником и
работодателем
на основе
заключенного
трудового
договора)

Производные от трудовых отношений
– это отношения по:

- организации и управлению трудом;
- занятости и трудоустройству;
- профессиональной подготовке, переподготовке;
- социальному партнерству;
- материальной ответственности;
- разрешению трудовых споров;
- надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства.

Основные особенности метода

трудового права:

1. равенство сторон трудового отношения при заключении трудового договора и подчинении работника в процессе трудовой деятельности правилам внутреннего трудового распорядка;
2. основание возникновения трудовых отношений двусторонний акт – трудовой договор;
3. многообразии способов установления прав и обязанностей сторон (законами и подзаконными актами, коллективными договорами и соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором);
4. специфичность защиты трудовых прав (рассмотрение индивидуальных и коллективных трудовых споров, государственный надзор и контроль, самозащита) и обеспечение исполнения работником обязанностей (дисциплинарная и материальная ответственность).

4. Субъекты трудового права

Субъекты трудового права - это участники общественных отношений, регулируемых трудовым законодательством, которые могут обладать трудовыми правами и обязанностями и реализовывать их.

- 1) **Работник** - это физическое лицо, вступившее в ТО с работодателем (ч.2 ст.20 ТК).
- 2) **Работодатель** (юридическое лицо, физическое лицо - индивидуальный предприниматель, физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем) - вступившие в ТО с работником (ч. 4 ст. 20 ТК РФ).

Трудовые права и обязанности работодателя

Права:

- *Право требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу*
- *Право поощрять работников и привлекать их к дисциплинарной и материально ответственности*

Обязанности:

- *Соблюдение законов и норм трудового права*
- *Справедливая оплата труда работников в соответствии с их трудовым вкладом*
- *Создание безопасных условий труда*

2. Трудовой договор.



Трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым *работодатель обязуется*:

- предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции;

- обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, 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;

работник обязуется:

- лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию;

- соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Понятие трудового договора раскрывается в трех смыслах:

- как институт трудового права;
- как договоренность о заключении трудового договора (трудовой договор как действие);
- как документ, фиксирующий условия этой договоренности (трудовой договор как правовой акт двустороннего волеизъявления).

Трудовой договор - основной институт трудового права, содержащий комплекс правовых норм, предназначенный для эффективного регулирования индивидуальных трудовых отношений.

Под **содержанием трудового договора** понимается совокупность его условий. В зависимости от порядка их установления различают два вида условий трудового договора:

- устанавливаемые соглашением сторон (оговариваются при обсуждении условий договора и могут изменяться);
- установленные законодательством и локальными актами (доводятся до сведения вступающего в трудовые отношения и, как правило, не могут быть изменены и уж тем более ухудшены).

Необходимым условием трудового договора является его персонификация, то есть непременно указание на фамилию, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор. Это условие подчеркивает индивидуальный характер трудового договора.

В зависимости от значимости для сторон правоотношений условия могут быть **существенными** (ст. 57 ТК РФ), из которых можно выделить **обязательные**:

- место работы (с указанием конкретного структурного подразделения организации);
- трудовая функция (работа по определенной профессии, специальности, квалификации или должности);
- дата начала работы (день, месяц, год);
- оплата труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

дополнительные (факультативные), предусмотренные частью 3 статьи 57 Трудового кодекса РФ.

Испытательный срок может быть установлен только при заключении трудового договора с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

На испытуемого работника полностью распространяется законодательство о труде, следовательно, ему не может быть установлен более длительный рабочий день, заработная плата не может быть выплачена менее чем установленный в штатном расписании оклад, при наличии достаточных оснований нарушитель трудовой дисциплины может быть уволен по виновным обстоятельствам, а не в связи с неудовлетворительными результатами испытаний.

Запись в трудовую книжку об установлении испытательного срока не заносится.

Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.



Статья 65 ТК РФ содержит **перечень документов, необходимых для заключения трудового договора**, а именно:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- **документ**, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям...
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ...




В отдельных случаях с учетом специфики работы может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора **дополнительных документов**.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

При заключении **трудового договора впервые** работодателем **оформляется** трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым **Кодексом**, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется).

В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.



После **подписания договора** сторонами работодатель обязан в трехдневный срок издать приказ о приеме гражданина на работу, в котором фиксируются четыре обязательных условия трудового договора (место работы, трудовая функция, дата начала работы, размер оплаты труда).

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя (ст. 61 ТК РФ).

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.



После издания **приказа кадровая служба обязана** произвести записи в трудовую книжку работника и в учетные документы по труду. В соответствии со статьей 66 Трудового кодекса РФ трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц) **обязан вести трудовые книжки** на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, в случае если работа в этой организации является для работника основной.

В трудовую книжку **вносятся сведения**

- о работнике,
- выполняемой им работе,
- переводах на другую постоянную работу
- и об увольнении работника,
- а также основания прекращения трудового договора
- и сведения о награждениях за успехи в работе.

Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса РФ).

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами (ст. 41 Трудового кодекса РФ). В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;



- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.



*В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя **могут устанавливаться** льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.*

*Коллективный договор **заключается на срок** не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.*

Действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации, ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Соглашение - правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции. Соглашения по договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, могут быть двусторонними и трехсторонними.

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

- оплата труда;
- условия и охрана труда;
- режимы труда и отдыха;
- развитие социального партнерства;
- иные вопросы, определенные сторонами.



Заклучение коллективных договоров и соглашений - важный элемент социального партнерства.

Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Согласно Конституции граждане России имеют право на **объединение в профессиональные союзы** (ст. 30).

Представительство и защита трудовых прав и социально-экономических интересов работников - главное направление профсоюзной деятельности.

Профсоюз - добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты социально-трудовых интересов работников. Традиционно профсоюзы являются посредниками в процессе регулирования индивидуальных трудовых отношений между работниками - членами профсоюза и работодателями.



Прекращение трудового договора.

Изучается самостоятельно

- 1) В соответствии со статьей 77 ТК РФ основаниями прекращения трудового договора являются:...
- 2) Статья 81 Трудового кодекса РФ перечисляет основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя:...

