

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Основу предмета трудового права России составляют индивидуальные отношения по поводу применения труда гражданина, заключившего трудовой договор с организацией либо другим гражданином.

**ТРУД
В ЗАКОНЕ**

Признаки трудовых отношений:

- личное выполнение работником за плату трудовой функции;
- подчинение работника правилам внутреннего распорядка при выполнении работодателем обязанностей по предоставлению обусловленной договором работы, созданию должных условий труда, своевременной и полной оплате труда.



Принципы трудового права – закрепленные в праве основные руководящие начала, определяющие

содержание и направленность правового регулирования трудовых и связанных с ними общественных отношений.

Метод трудового права – совокупность приемов, средств, способов, при помощи которых осуществляется регламентация труда работников.

Трудовое право обладает рядом особенностей, в сочетании составляющих метод правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений.

Трудовое право распространяется на всех работодателей независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности и на всех работников, заключивших трудовой договор.

Принципы трудового права:

1. Свобода труда и запрещение принудительного труда. Незанятость гражданина не является основанием для привлечения его к правовой ответственности.
2. Равенство прав и возможностей работников, а также запрещение дискриминации в сфере труда.
3. Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве.
4. Обеспечение прав работников на справедливые условия труда, в том числе на безопасные условия труда и право на отдых.
5. Обеспечение прав на своевременную, полную и справедливую оплату труда, гарантирующую достойное существование работников и членов их семей.
6. Обеспечение равной оплаты за труд равной ценности.
7. Обеспечение прав работников и работодателей на объединение, включая право создавать профессиональные союзы и вступать в них.
8. Обеспечение прав работников на участие в управлении организацией.
9. Обеспечение прав работников и работодателей на социальное партнерство, включая участие в договорном регулировании труда.
10. Обеспечение прав работников на государственную защиту их труда, включая право на судебную защиту и осуществление государственного надзора и профсоюзного контроля за исполнением трудового законодательства.
11. Обеспечение прав работников на защиту чести и достоинства в период работы, на возмещение вреда в связи с исполнением трудовых обязанностей.
12. Обеспечение прав работников на обязательное социальное страхование.
13. Обеспечение прав работников на индивидуальные и коллективные трудовые споры, права на забастовку.

Субъекты трудового права.

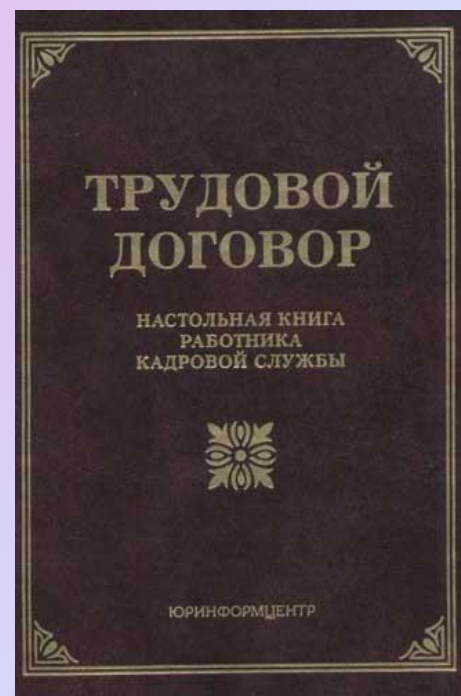
- граждане: граждане, не имеющие статуса работника; граждане, являющиеся работниками; граждане, выступающие в роли нанимателей для других граждан;
- работодатели (работодатель – физическое или юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником);
- коллективные субъекты трудового права (например, объединения профсоюзов);
- органы государственной и муниципальной власти общей компетенции – исполнительные органы государственного или муниципального управления, выступающие собственниками организаций работодателей, представителями собственников таких организаций или участвующие в отношениях социального партнерства;
- органы государственного управления специальной компетенции (относящиеся к управлению трудом, например, органы федеральной службы занятости);
- органы по рассмотрению индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Источниками трудового права выступают: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, Закон РФ «Об образовании» (статьи о правах работников образовательных учреждений) и т.д.



Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Трудовой договор: Срочный (не более 5 лет)
Бессрочный (на неопределенный срок).



Срочный трудовой договор заключается по инициативе работодателя или работника:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до 2 месяцев), а также сезонных работ;
- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;
- для проведения срочных работ по предотвращению и для устранения последствий чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, поступающими на работу в организации – субъекты малого предпринимательства (до 40 человек, а в организациях, связанных с оказанием бытовых услуг – до 25 человек), а также к работодателям – физическим лицам;
- с лицами, направляемыми на работу за границу;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности, а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема услуг;
- для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;
- с лицами, обучающимися на дневной форме обучения;
- с лицам, работающими в данной организации по совместительству и т.д. (см. ст. 59 ТК РФ).

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы:

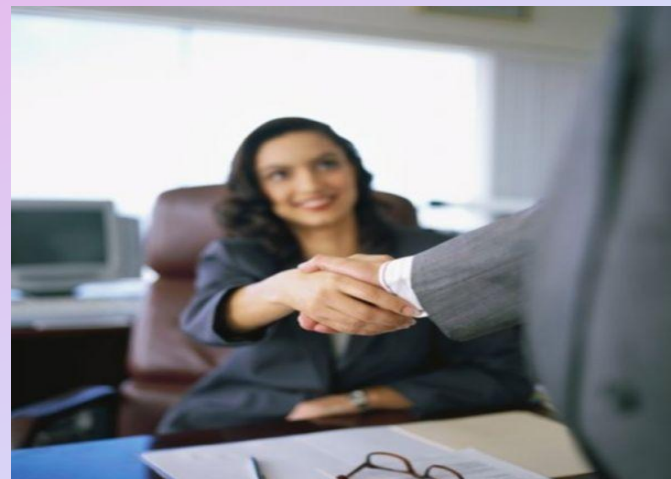
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением работы на условиях совместительства и заключения трудового договора впервые;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний, если это требуется в связи со спецификой работы.



При заключении трудового договора соглашением стороны может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70).

Испытание не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу;
- беременных;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, окончивших ОУ начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями; в иных случаях.



- При неудовлетворительном результате испытания работодатель может до истечения испытательного срока расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив не позднее чем за три дня в письменной форме с указанием причин.

- Если работник придет к выводу, что работа ему не подходит, он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

- Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. Работник в эти две недели вправе переменить свое решение и забрать заявление. По истечении двух недель работник имеет право прекратить работу. На следующий день после истечения двух недель работодатель обязан выдать работнику его документы и трудовую книжку.



Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

- Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.
- Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:
 - 16 часов в неделю для работников до 16 лет;
 - 5 часов в неделю для работников-инвалидов 1 и 2 группы;
 - 4 часа в неделю – для работников от 16 до 18 лет;
 - 4 и более часов в неделю – для работников, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда.



Праздничные нерабочие дни.
1 – 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.



Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Минимальная заработная плата (МРОТ) – устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

Тарифная ставка (оклад) – фиксируемый размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени.

Тарификация работы – отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Тарифный разряд – величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов работ, определенных в зависимости от их сложности и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов.

Принципы оплаты труда:

- 1) Зависит от личного трудового вклада и качества труда;
- 2) Размер оплаты труда не ограничен максимальным размером;
- 3) Запрещается дискриминация при оплате труда работника;
- 4) Предусматривается повышение (индексация) оплаты труда в связи с ростом потребительских цен.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.



Каждый работник имеет право на:

- 1) рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- 2) обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством;
- 3) получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- 4) отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- 5) обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- 6) обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- 7) профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- 8) запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте;
- 9) обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- 10) личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- 11) внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;
- 12) компенсации, установленные законом, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда.

Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и/или опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами).

Лица до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру за счет средств работодателя. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время. Таких работников нельзя направлять в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет.

Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы.