

## Лекция Основы трудового права

Вопросы:

1. Понятие, принципы и система трудового права
2. Источники трудового права
3. Трудовые правоотношения
4. Социальное партнерство в сфере труда
5. Трудовой договор
6. Рабочее время и время отдыха
7. Оплата и нормы труда
8. Дисциплина труда. Дисциплинарная ответственность
9. Охрана труда

### №1

Трудовое право – это отрасль российского права, представляющая собой совокупность норм, регулирующих трудовые отношения, возникающие в процессе наемного труда и оформляемые трудовым договором, а также иные связанные с трудовыми отношениями.

Принципы трудового права (ст. 2 ТК РФ):

1. Свобода труда
2. Запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда
3. Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве
4. Обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда
5. Равенство прав и возможностей работников
6. Обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы
7. Обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе
8. Обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов
9. Обеспечение права работников на участие в управлении организацией
10. Сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений
11. Социальное партнерство
12. Обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей
13. Установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением
14. Обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту
15. Обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку
16. Обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора

17. Обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства

18. Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности

19. Обеспечение права на обязательное социальное страхование работников

Система трудового права:

1. Общая часть

- понятие, цели, принципы и задачи, теоретические положения трудового права
- трудовые правоотношения
- права и обязанности участников трудовых правоотношений
- социальное партнерство

2. Особенная часть

- трудовой договор
- рабочее время
- время отдыха
- оплата и нормирование труда
- трудовые гарантии и компенсации
- трудовой распорядок и дисциплина труда
- квалификация работника
- охрана труда
- материальная ответственность сторон трудового договора
- защита трудовых прав
- особенности регулирования труда отдельных категорий работников

## №2

Трудовое право находится в ведении РФ и ее субъектов (ст. 5 ТК РФ).

Источники трудового права:

- Конституция РФ
- Трудовой кодекс РФ
- иные федеральные законы, содержащие нормы трудового права
- федеральные подзаконные акты (указы Президента РФ, постановления

Правительства РФ, акты федеральных органов исполнительной власти)

- конституции и уставы субъектов
- законы субъектов
- подзаконные акты субъектов

## №3

Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным и трудовым договорами и иными документами.

Структура трудовых отношений:

1. Субъекты (работник и работодатель)
2. Объект (трудовая функция, выполняемая работником)
3. Права и обязанности работников и работодателей

Трудовые отношения возникают на основании заключения трудового договора в результате:

- избрания на должность
- избрания по конкурсу
- назначения на должность
- направления на работу по установленной квоте
- судебного решения о заключении трудового договора
- признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями

Права и обязанности работников и работодателей закреплены в ст. 21 и 22 ТК РФ.

#### №4

Социальное партнерство в сфере труда – это способ регулирования отношений между работником и работодателем, построенный на взаимной уважении и учете интересов каждой из сторон при отказе от силовых и прочих деструктивных форм взаимодействия.

Социальное партнерство осуществляется в формах коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, взаимных консультаций, участия работников и их представителей в управлении организацией и разрешения трудовых споров.

Основными представителями работников в социальном партнерстве выступают профессиональные союзы. От лица работодателя выступают руководитель организации и иные уполномоченные лица.

В результате коллективных переговоров заключается коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Срок коллективного договора – не более 3 лет.

#### №5

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

Содержание трудового договора:

- полная информация о работнике и работодателе и о месте работы
- осуществляемая трудовая функция
- дата начала и окончания работы (если заключается срочный трудовой договор)
- условия оплаты труда
- режим рабочего времени и времени отдыха
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда
- характеристика условий труда на рабочем месте
- условия обязательного социального страхования
- иные дополнительные условия

Общий возраст заключения трудового договора – 16 лет.

Трудовой договор может быть бессрочным либо срочным. Срочный договор не может заключаться на срок более 5 лет.

При приеме на работу работником предъявляются следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность
- трудовая книжка (это основной документ о трудовой деятельности и трудовом стаже)
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального учета
- документы воинского учета
- документ об образовании и квалификации или наличии специальных знаний
- справка о наличии (отсутствии) судимости
- справка о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ.

Оформление приема на работу оформляется приказом работодателя.

Стороны трудовых отношений могут изменить условия трудового договора только по взаимному согласию в письменной форме.

Формы изменения трудового договора:

- перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции при продолжении работы у того же работодателя)
- в связи с изменением организационных и технологических условий труда
- в связи со сменой собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации, изменении типа государственного или муниципального учреждения.

Основания прекращения трудового договора:

- 1) соглашение сторон
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения

- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность)
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон
- 11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы

#### №6

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

Виды продолжительности рабочего времени:

1. Нормальная продолжительность – 40 часов в неделю
2. Сокращенная продолжительность
  - для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю
  - для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю
  - для инвалидов I и II группы – не более 35 часов в неделю
3. Неполный рабочий день (по соглашению между работником и работодателем)

Также по инициативе работодателя и может быть установлена сверхурочная работа за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени.

Режимы рабочего времени:

1. Нормированный рабочий день
2. Ненормированный рабочий день
3. Работа в режиме гибкого рабочего времени
4. Сменная работа

Время отдыха – это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Виды времени отдыха:

1. Перерывы в течение рабочего дня (не менее 30 минут и не более 2 часов)
2. Ежедневный отдых (с момента окончания работы и до ее начала на следующий день)
3. Выходные дни (обязательный общий выходной – воскресенье, при пятидневной рабочей неделе второй выходной день определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка)
4. Нерабочие праздничные дни
5. Отпуска (основной оплачиваемый отпуск – 28 календарных дней)

#### №7

Оплата труда основывается на трех базовых понятиях: заработная плата, тарифная ставка и оклад.

Заработная плата (оплата труда работника) – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Тарифная ставка – это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) – это фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Таким образом, итоговая заработная плата складывается из ставки либо оклада с учетом выплат, надбавок, премий и иных доплат.

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ, за исключением случаев, установленных законом.

Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% от начисленной месячной заработной платы.

Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Нормы труда – нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы – устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

#### №8

Дисциплина труда – это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Правила внутреннего трудового распорядка – это локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

#### №9

Охрана труда – это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. В свою очередь работники обязаны соблюдать требования охраны труда.