

Кафедра медицинской кибернетики

Тема:

ОСНОВЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

лекция № 7 для студентов I курса,

К.ф.н., доцент Колмаков Владимир Юрьевич

Красноярск, 2017

Цель лекции

- Познакомиться с нормами трудового права, трудовыми правоотношениями, органами, осуществляющими контроль за соблюдением трудового законодательства

План лекции

- 1. Актуальность темы. Понятие, предмет, источники и субъекты трудового права. Основные разделы Трудового кодекса РФ.
- 2. Трудовые отношения: понятие, основания, стороны. Основные права и обязанности работника и работодателя. Трудовой договор.
- 3. Правовые основы рабочего времени, времени отдыха и оплаты труда.
- 4. Дисциплинарные взыскания: виды, порядок применения и снятия. Материальная ответственность работодателя и работника.
- 5. Государственный надзор за соблюдением законодательства о труде. Порядок рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 6. Выводы.

Трудовое право

- - это система правовых норм, регулирующих общественные отношения, связанные с использованием права граждан на труд. Его нормы регламентируют порядок возникновения, развития и прекращения трудовых правоотношений, режим труда и трудовую дисциплину, меру труда и вознаграждение за него, гарантии и компенсации, вопросы охраны труда, трудовые споры и ряд других важных вопросов трудовой деятельности.

регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются:

- 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;
- обеспечение права каждого работника на 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;
- обеспечение права работников и работодателей на 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 их соблюдением;
- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;
- 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

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется:

- трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из настоящего Кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;
- иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:
- указами Президента Российской Федерации;
- постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;
- нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
- нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

- **Субъектами трудовых правоотношений** являются физические и юридические лица, наделенные соответствующим правовым статусом - работник и работодатель.
- **Работником** признается физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.
- **Работодатель** — это физическое или юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

В соответствие со ст. 56 гл.10 ТК трудовой договор (ТД) –

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

К обязательным условиям ТД относятся достижение соглашения между работником и работодателем:

- О специальности, квалификации или должности (трудовой функции)
- О подчинении работника внутреннему трудовому распорядку
- О размере заработной платы и обеспечении условий труда, предусмотренных законодательством о труде и коллективным договором:
- О сроке работы (при заключении срочного ТД).

Ст. 58 определяет сроки трудового договора

- на неопределенный срок:
- на определенный срок не более 5 лет (срочный ТД), если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иными Федеральными законами.
- Срочный ТД заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения ТД в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока ТД, ТД считается заключенным на неопределенный срок.
- Лица, заключившие ТД сроком до 2 месяцев, признаются временными работниками.

- Запрещается заключение срочных ТД в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается ТД на неопределенный срок (Ст.58 ТК).
- В соответствие со **ст. 60 ТК**, запрещено требовать выполнение работы, не предусмотренной трудовым договором.

- Согласно ч. 4, 5, 6 ст. 58 ТК РФ в случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.
- Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Гарантии при заключении ТД

- запрещается отказывать в заключении ТД в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального или должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания);
- запрещается отказ в заключении ТД женщинам по мотивам, связанным с беременностью и наличием детей;
- запрещается отказ в заключении ТД работникам, приглашенным на работу в письменной форме в порядке перевода;
- работодатель обязан сообщить причину отказа в заключении ТД в письменном виде по требованию лица;
- отказ в заключении ТД может быть обжалован в

Документы, необходимые при поступлении на работу (ст. 65 ТК РФ)

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением тех случаев, когда ТД заключается впервые;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета;
- документы об образовании, о квалификации и наличии специальных знаний.

Запрещение дискриминации в сфере труда (ст. 3 ТК РФ)

- Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.
- Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от **пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.**
- Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.
- Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Запрещение принудительного труда (ст. 4 ТК РФ)

- Принудительный труд запрещен.
- Принудительный труд - выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:
 - в целях поддержания трудовой дисциплины;
 - в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
 - в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
 - в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
 - в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.
- К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с:
 - нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере;
 - возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности не обеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Основные права и обязанности работника (ст. 21 ТК РФ).

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом,

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Основные права и обязанности работодателя (ст. 22 ТК РФ).

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

- Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать **40 часов в неделю** (ст. 91 ТК РФ).
- **Сверхурочная работа** - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст. 99 ТК РФ).
- **Сверхурочная работа** оплачивается **за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.** Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

■ **Статья 350. Некоторые особенности регулирования труда медицинских работников**

■ Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более **39 часов в неделю**. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации.

■ Медицинским работникам организаций здравоохранения, проживающим и работающим в сельской местности и в поселках городского типа, продолжительность работы по совместительству может увеличиваться по решению Правительства Российской Федерации, принятому с учетом мнения соответствующего общероссийского профессионального союза и общероссийского объединения работодателей.

■ Отдельным категориям медицинских работников может быть предоставлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность дополнительного отпуска устанавливается Правительством Российской Федерации.

Время отдыха

- часть календарного времени, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей;
- ежедневный перерыв в работе для отдыха и питания, продолжительностью не более 2-х часов;
- еженедельные выходные дни (один при шестидневной и два при пятидневной рабочей неделе);
- праздничные дни;
- ежегодный оплачиваемый отпуск не менее **28 календарных дней** (ст. 115 ТК РФ).

- 1 декабря 2010 года минимальная заработная плата составляет **5095 рублей**. В районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях размер минимальной заработной платы - от 5732 рублей до 8279 рублей в зависимости от действующих районных коэффициентов и северных надбавок.
- Для организаций Красноярского края, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера:
 - в г. Норильске - 8279 рублей;
 - в Северо-Енисейском районе - 7324 рубля;
 - в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе - 8279 рублей;
 - в Туруханском районе - севернее рек Нижняя Тунгуска и Турухан - 7643 рубля; южнее рек Нижняя Тунгуска и Турухан - 6687 рублей;
 - в Эвенкийском муниципальном районе - севернее параллели 63° северной широты - 7643 рубля; южнее параллели 63° северной широты - 7324 рубля;
 - в г. Енисейске - 5732 рубля;
 - в г. Лесосибирске - 5732 рубля;
 - в Богучанском районе - 5732 рубля;
 - в Енисейском районе - 5732 рубля;
 - в Кежемском районе - 6687 рублей;
 - в Мотыгинском районе - 5732 рубля.

- Федеральный МРОТ составляет 4611 руб.
- Региональное соглашение о минимальной заработной плате заключено между Правительством Красноярского края, Федерацией профсоюзов Красноярского края и краевыми объединениями работодателей на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 19 июня 2000 года N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" и Закона края от 25 июня 2004 года N 11-2090 "О социальном партнерстве" с целью создания условий для повышения уровня жизни населения Красноярского края.

■ Ответственность за выплату заработной платы ниже МРОТ

- Если организация выплатит зарплату ниже МРОТ, то ей грозят санкции, предусмотренные статьей 5.27 КоАП РФ:
- административный штраф на должностных лиц: от 1000 до 5000 руб.,
- на юридических лиц штраф: от 30 000 до 50 000 руб. или административное

Охрана труда

- Основные опасные и вредные производственные факторы, воздействующие на человека при работе с персональным компьютером, следующие:
- повышенный уровень электромагнитных излучений;
- повышенный уровень ионизирующих излучений;
- повышенный уровень статического электричества;
- повышенная напряженность электростатического поля;
- повышенная или пониженная ионизация воздуха;
- повышенная яркость света;
- прямая и отраженная блескость;
- повышенное значение напряжения в электрической цепи, замыкание которой может произойти через тело человека;
- статические перегрузки костно-мышечного аппарата и динамические локальные перегрузки мышц кистей рук;
- перенапряжение зрительного анализатора;
- умственное перенапряжение;
- эмоциональные перегрузки;
- монотонность труда.

- Согласно Санитарным правилам и нормам (СанПиН 2.2.2.542-96), площадь одного рабочего места, оборудованного ПЭВМ, должна составлять не менее 6 кв.м., объем – не менее 20 куб.м. Для исключения воздействия повышенных уровней электромагнитных излучений расстояние между экраном монитора и работником должно составлять не менее 0,5 м (оптимальное 0,6–0,7 м). Для обеспечения безопасности работников на соседних рабочих местах расстояние между рабочими столами с мониторами (в направлении тыла поверхности одного монитора и экрана другого монитора) должно быть не менее 2 м, а расстояние между боковыми поверхностями мониторов – не менее 1,2 м. Женщины со времени установления беременности и в период кормления грудью к работам с использованием компьютера не допускаются.

- **Регламентированные перерывы:**
- при работе с компьютером не более 2 часов за смену (1-я категория сложности) – 2 перерыва по 15 минут через 2 часа после начала смены и через 2 часа после обеденного перерыва;
- при работе с компьютером от 2 до 4 часов за смену (2-я категория сложности) – 2 перерыва по 15 минут через 2 часа после начала смены и через 1,5–2 часа после обеденного перерыва, либо перерывы по 10 минут после каждого рабочего часа;
- при работе с компьютером от 4 до 6 часов за смену (3-я категория сложности) – 2 перерыва по 20 минут через 1,5–2 часа после начала смены и через 1,5–2 часа после обеденного перерыва, либо перерывы по 15 минут после каждого рабочего часа.
- Работа с ПЭВМ в течение более 6 часов за смену (при 8-мичасовой рабочей смене) не допускается. Также не допускается непрерывная работа за компьютером свыше 2 часов. В ночное время общая продолжительность регламентированных перерывов для всех категорий сложности должна увеличиваться на 1 час. Для преподавателей длительность работы в компьютерных классах не должна превышать 4 часа в день.

Правила внутреннего трудового распорядка

- **1) общие положения, предусматривающие действие этих правил, на кого они распространяются, их цель, задачи;**
- **2) порядок приема и увольнения;**
- **3) основные обязанности работника;**
- **4) основные обязанности администрации;**
- **5) рабочее время и его использование: режим рабочего времени для всего производства и отдельных подразделений, в том числе начало и конец обеденных и других внутрисменных перерывов, графики сменности (в том числе по вахтовому методу работы), структура рабочей недели (5- или 6-дневной);**
- **6) меры поощрения за успехи в труде;**
- **7) дисциплинарная ответственность за нарушение трудовой дисциплины.**

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

К дисциплинарным взысканиям относится:

- **увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81,**
- **пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 ТК РФ,**
- **пунктом 7 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей**

- До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.
- Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
- Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.
- Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.
- За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
- Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

- Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.
- Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

Общие основания для прекращения ТД

- Соглашение сторон (**ст.78**);
- Истечение срока трудового договора (**п.2 ст.58**), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- Расторжение ТД по инициативе работника (**ст.80**);
- Расторжение ТД по инициативе работодателя (**ст.81**);
- Перевод работника по его просьбе или с его согласия к другому работодателю;
- Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подчиненности организации, либо ее реорганизация (**ст.75**);
- Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий ТД (**ст. 73**);
- Отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (**ч.2 ст.72**);
- Отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (**ч.1 ст.72**);
- Обстоятельства, независящие от воли сторон (**ст.83**);
- Нарушение установленных настоящим Кодексом или иным Федеральным законом правил заключения ТД, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (**ст.84**).

- Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.
- **Срочный ТД** расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть извещен в письменной форме не менее, чем за 3 дня до увольнения (**ст.79**). ТД, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершению этой работы. ТД, заключенный на время выполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

Статья 81 ТК РФ. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

- Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:
- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- 2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; (п. 3 в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены); б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; (пп. "б" в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника; г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях; д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- 7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- 8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- 9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
- 10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
- 11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

- **Федеральная инспекция труда** - единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

Основными задачами федеральной инспекции труда являются:

- - обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;
- - обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- - обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- - доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- В соответствии с возложенными на нее задачами **федеральная инспекция труда реализует следующие основные полномочия:**
- - осуществляет государственный **надзор и контроль** за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- - анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;
- - осуществляет в соответствии с законодательством Российской Федерации **рассмотрение дел об административных правонарушениях**;
- - направляет в установленном порядке соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды;
- - осуществляет надзор и контроль за соблюдением установленного порядка расследования и учета **несчастных случаев на производстве**;
- - обобщает практику применения, анализирует причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

- - анализирует **состояние и причины производственного травматизма** и разрабатывает предложения по его профилактике, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводит его самостоятельно;
- - принимает необходимые меры по привлечению в установленном порядке квалифицированных экспертов в целях обеспечения применения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, относящихся к **охране здоровья и безопасности работников** во время их работы, а также получения информации о влиянии применяемых технологий, используемых материалов и методов на состояние здоровья и безопасность работников;
- - запрашивает у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов и других организаций и безвозмездно получает от них информацию, необходимую для выполнения возложенных на них задач;
- - ведет прием и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав, принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав;
- - осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- - информирует общественность о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ведет разъяснительную работу о трудовых правах граждан;
- - готовит и публикует ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в установленном порядке представляет их Президенту Российской Федерации и в Правительство Российской Федерации;
- - осуществляет надзор и контроль за реализацией прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также за назначением, исчислением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателей;

Государственные инспекторы труда имеют право:

- - в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, **беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения инспекции организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей - физических лиц;**
- - **запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;**
- - **изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ** в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с уведомлением об этом работодателя или его представителя и составлять соответствующий акт;
- - **расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;**
- - **предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от**

- - **направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;**
- - **выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ,** инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знания требований охраны труда;
- - **запрещать использование не имеющих сертификатов соответствия или деклараций о соответствии либо не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда (в том числе требованиям технических регламентов) средств индивидуальной и коллективной защиты работников;**
- (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 30.12.2008 N 313-ФЗ)
- - **составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготавливать и направлять в правоохранительные органы и в суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности** в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- - **выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении трудового законодательства** и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве.

- Государственные инспекторы труда обязаны хранить охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую и иную), ставшую им известной при осуществлении ими своих полномочий, а также после оставления своей должности, считать абсолютно конфиденциальным источник всякой жалобы на недостатки или нарушения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, **воздерживаться от сообщения работодателю сведений о заявителе, если проверка проводится в связи с его обращением, а заявитель возражает против сообщения работодателю данных об источнике жалобы.**

- **Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.**
- **Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.**

- Работник может **обратиться** в комиссию по трудовым спорам в **трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.**
- В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его **восстановить** и разрешить спор по существу.
- Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит **обязательной регистрации** указанной комиссией.
- Комиссия по трудовым спорам обязана **рассмотреть** индивидуальный трудовой спор в течение **десяти календарных дней** со дня подачи работником заявления.

- **Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.**
- **В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.**
- **В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.**

- **Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:**
- **работника - о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;**
- **работодателя - о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.**
- **Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:**
- **об отказе в приеме на работу;**
- **лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций;**
- **лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.**
- **Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.**
- **Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.**

Организации Вооруженных Сил Российской Федерации, органы безопасности, органы внутренних дел, Государственная противопожарная служба, другие правоохранительные органы, исправительные учреждения, организации атомной и оборонной промышленности и другие подлежат инспекционным проверкам с особым порядком их проведения, который предусматривает:

- доступ для государственных инспекторов труда, получивших заблаговременно соответствующий допуск;
- проведение проверок в назначенное время;
- ограничение на проведение проверок во время маневров или учений, объявленных периодов напряженности, боевых действий

- **В целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.**

- **Не допускается проведение забастовок работниками любых организаций в периоды введения военного или чрезвычайного положения.**
- **Федеральный конституционный закон от 30 мая 2001 г. N 3-ФКЗ "О чрезвычайном положении" в ст. 11 предусматривает, что на период действия чрезвычайного положения в качестве одного из временных ограничений может быть введено запрещение забастовок и иных способов приостановления или прекращения деятельности организаций, а также запрещение или ограничение проведения собраний, митингов и демонстраций, шествий и пикетирований.**

Запрет на проведение забастовок распространяется также на работников ряда организаций, к которым относятся:

- **- органы и организации Вооруженных Сил РФ;**
- **- другие военные, военизированные и иные формирования и организации (филиалы, представительства или иные обособленные структурные подразделения), непосредственно ведающие вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций;**
- **- правоохранительные органы;**
- **- организации (филиалы, представительства или иные обособленные структурные подразделения), непосредственно обслуживающие особо опасные виды производств или оборудования;**
- **- станции скорой и неотложной медицинской помощи.**

- В ст. 413 ТК перечислены также организации (филиалы, представительства или иные обособленные структурные подразделения), непосредственно связанные с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), работникам которых проведение забастовок запрещено не категорически, а в случаях, если оно создает угрозу обороне страны и

Литература:

Обязательная

- Правоведение : учеб. для вузов / А. И. Балашов, Г. П. Рудаков. - 5-е изд., доп. и перераб. - СПб. : Питер, 2013.

Дополнительная

- Правоведение : метод. указания для студентов 3 курса по спец. "Леч. дело" / сост. Е. А. Аверченко ; ред. А. В. Шульмин ; Красноярская медицинская академия. - Красноярск : Изд-во КрасГМА, 2008.

Электронные ресурсы

- Правоведение [Электронный ресурс] : учебник / В. А. Алексеенко, О. Н. Булаков, И. В. Зыкова [и др.]. - М. : КНОРУС, 2008.
- Правоведение [Электронный ресурс] : учебник / отв.ред. Б. И. Пугинский. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2011.
- Правоведение [Электронный ресурс] : сб. ситуационных задач с эталонами ответов для студентов 3 курса ФФМО, обучающихся по спец. 060101 - Лечебное дело / сост. Н. Н. Андреева, Е. А. Аверченко, А. В. Шульмин ; Красноярский медицинский

Спасибо за внимание!