

Трудовое право

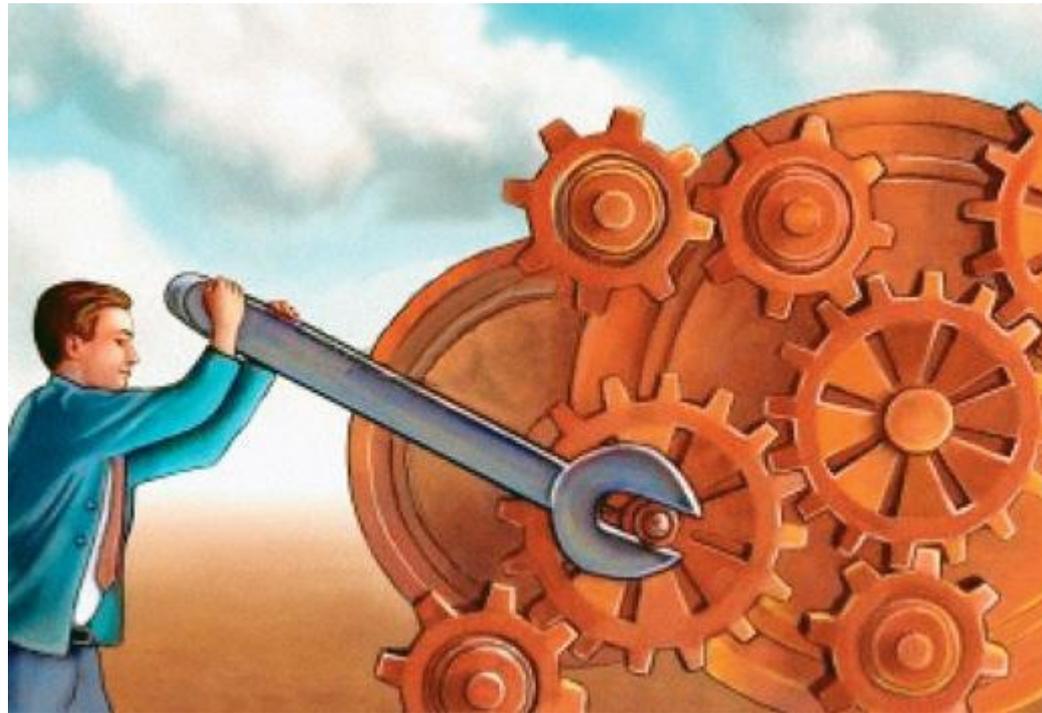
План занятия

- Основы трудового права
- Социальное партнерство в сфере труда
- Трудовой договор
- Прекращение трудового договора
- Рабочее время
- Время отдыха
- Оплата труда
- Трудовая дисциплина



Предмет трудового права

Отношения работников, возникающие в процессе их непосредственного участия в труде.



Право работника

- на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- на равное вознаграждение за равный труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера вознаграждения;
- на отдых, обеспечиваемый установлением предельной продолжительности рабочего времени, и оплачиваемые ежегодные отпуска; на социальное обеспечение по возрасту, при утрате трудоспособности и в иных, установленных законом случаях на возмещение ущерба, причиненного повреждением здоровья в связи с работой;
- на судебную защиту своих трудовых прав и др.

Обязанности работника

- добросовестное выполнение трудовых обязанностей;
- соблюдение трудовой дисциплины;
- бережное отношение к имуществу предприятия, учреждения, организации;
- выполнение установленных норм труда и



Принципы трудового права

Под принципами трудового права понимаются закрепленные в правовых нормах основополагающие руководящие начала, связанные с применением и организацией труда работников.

Граждане РФ имеют право на труд, т. е. на получение гарантированной работы, выбор профессии, места и рода деятельности, образования в соответствии со способностями и пр.



Конституционная обязанность способного к труду гражданина

Это принцип соблюдения трудовой дисциплины.

Это значит, что все работники должны подчиняться правилам коллективного труда, установленным правовыми нормами различных институтов трудового права.



Источники трудового права

- законы РФ;
- подзаконные нормативные акты государственных органов;
- санкционированные государственные акты кооперативных и общественных организаций.



Социальное партнерство

Система отношений между представителями работников, работодателей и органов государственной власти, направленная на согласование интересов сторон трудового договора по вопросам регулирования трудовых отношений, а также по вопросам установления более высокого уровня социальных гарантий для трудящихся.



Формы социального партнерства

- коллективные переговоры при заключении коллективных договоров и соглашений.
- взаимные консультации (переговоры) — в установленных законодательством случаях (например, при увольнении работника состоящего в профсоюзе, когда профсоюз не согласен (ст. 372 тк рф).
- участие работников и их представителей в управлении организацией.
- участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

ПРИНЦИПЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

РАВНОПРАВИЕ СТОРОН

**СОБЛЮДЕНИЕ НОРМ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

**УЧАСТИЕ В КОНТРОЛЕ И
ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

ОТКРЫТОСТЬ ИНФОРМАЦИИ

**ДОБРОВОЛЬНОСТЬ ПРИНЯТИЯ
ОБЯЗАТЕЛЬСТВ**

**СВОБОДА ВЫБОРА И
ОБСУЖДЕНИЕ УСЛОВИЙ**

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, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, 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 распорядка.

Аспекты трудового договора

- как соглашение о труде, заключаемое между работником и работодателем;
- институт трудового права, нормы которого регулируют порядок приема на работу (заключение трудового договора), перевода на другую работу и увольнения (изменение и прекращение трудового договора);
- юридический факт возникновения трудовых правоотношений, а также возникновения, изменения и прекращения тесно связанных с трудовыми (производных) правоотношений.

Трудовой договор

заключается в *письменной форме*

составляется в *двух экземплярах*, каждый из которых подписывается сторонами: один его экземпляр передаётся работнику, второй — работодателю

вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определённого трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорён день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется

не оформленный надлежащим образом считается заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. В таком случае *работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх дней со дня фактического допущения работника к работе*

может быть изменён только по соглашению сторон и в письменной форме

Трудовая сделка

Это волевые действия физических или юридических лиц (субъектов трудового права), направленные на установление, изменение или прекращение трудовых прав и обязанностей в сфере наемного, договорного труда



Нанимающийся

Это всегда физическое лицо (гражданин РФ, иностранный гражданин, лицо без гражданства), обладающее индивидуальным неотделимым от него качеством источника труда (рабочей силой), которое самостоятельно от своего имени заключает трудовой договор.

Другой субъект сделки (наниматель) может быть представлен либо физическим лицом, тогда оно самостоятельно выражает свою волю, либо юридическим лицом, волю которого выражают его органы — единоличный или коллегиальный исполнительный орган (руководитель, дирекция, правление и др.), а также руководитель филиала, представительства.

Условия трудового договора

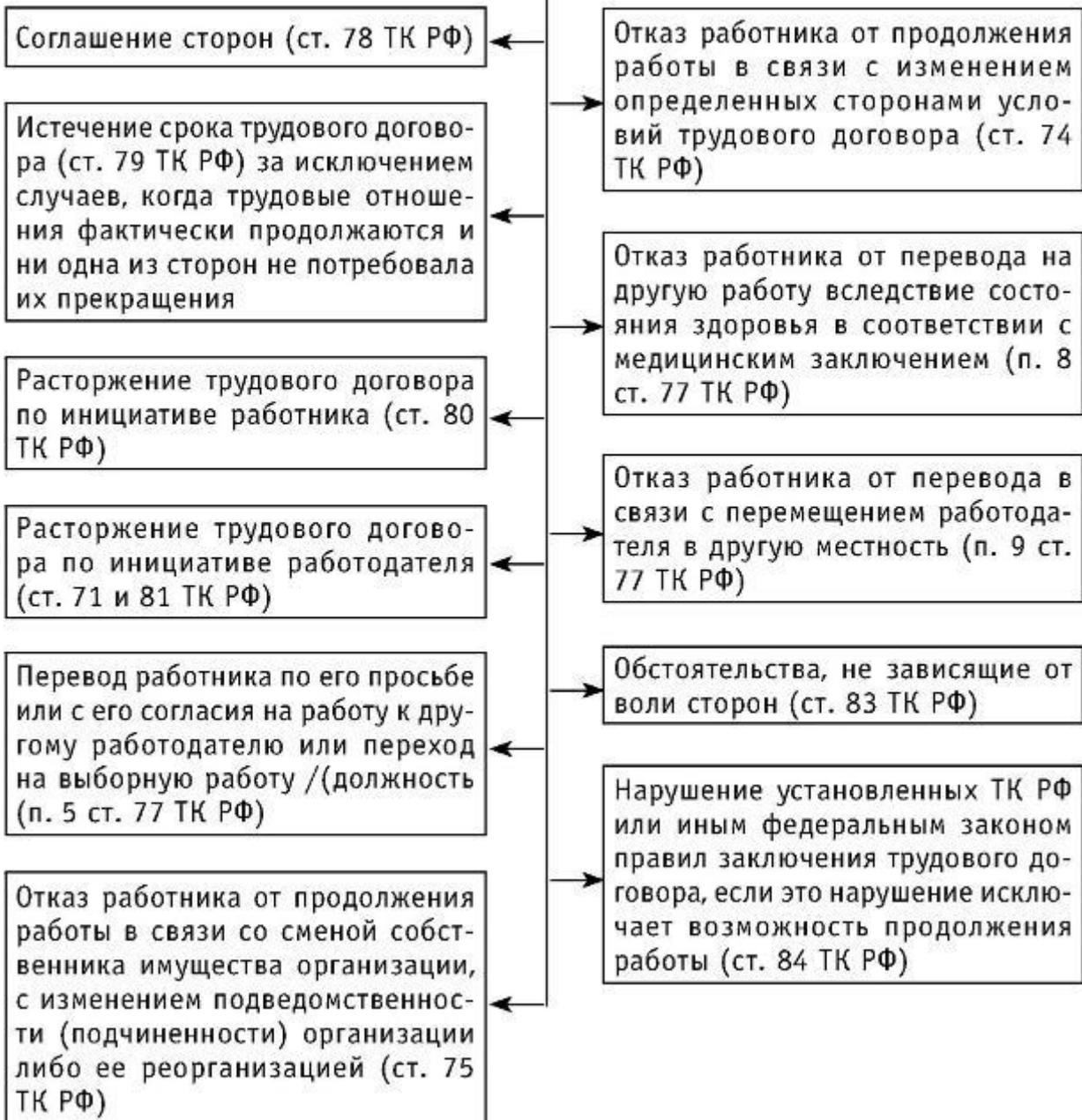
непосредственные (договорные):

- обязательные
- факультативные

производные (внедоговорные), которые предусмотрены законодательством, коллективным договором, соглашениями и распространяющиеся на стороны в связи с заключением трудового договора (ч. 5 ст. 57



**Общие основания прекращения трудового договора
(ст. 77 ТК РФ)**



Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ)



1. Повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения
2. Применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося
3. Достижение ректором, проректором, руководителем филиала государственного и муниципального образовательного учреждения высшего профессионального образования возраста 65 лет

Расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ)

Работник письменно предупреждает работодателя о расторжении договора за две недели

По истечении 2-недельного срока работник вправе прекратить работу

В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести расчет

Если заявление работника об увольнении обусловлено невозможностью продолжения работы (зачисление в образовательное заведение, выход на пенсию и др.), работодатель расторгает трудовой договор в срок, о котором просит работник

Работник вправе расторгнуть срочный трудовой договор досрочно в случае болезни или инвалидности, нарушения работодателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам

**Прекращение трудового договора
по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон**

Призыв или поступление на воинскую службу (п. 1. ст. 83 ТК РФ)

Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2. ст. 83 ТК РФ)

Признание неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением

Вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение прежней работы (п. 4 ст. 83 ТК РФ)

Признание работника нетрудоспособным, смерть (п. 5, 6. ст. 83 ТК РФ)

Рабочее время

Время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законом и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени



Правовое регулирование направлено на достижение следующих целей

- производительное использование рабочего времени;
- охрана здоровья, длительное сохранение работоспособности, трудовой активности наемного работника;
- повышение уровня профессиональной подготовки исполнителя — участника совместного, наемного, договорного труда.

Правовой норматив рабочего времени

Это норма рабочего времени, нашедшая закрепление в законодательстве о труде.

- рабочая неделя;
- рабочая смена (продолжительность ежедневной работы);
- учетный период;
- лимит занятости;
- рабочий день



Режимы рабочего времени

- поденный учет рабочего времени;
- суммированный учет рабочего времени;
- режим ненормированного рабочего дня;
- режим гибкого рабочего времени;
- многосменный режим работы;
- режим рабочего дня, разделенного на части.

Время отдыха

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

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Мотивация труда — совокупность побудительных сил роста производительной силы труда.

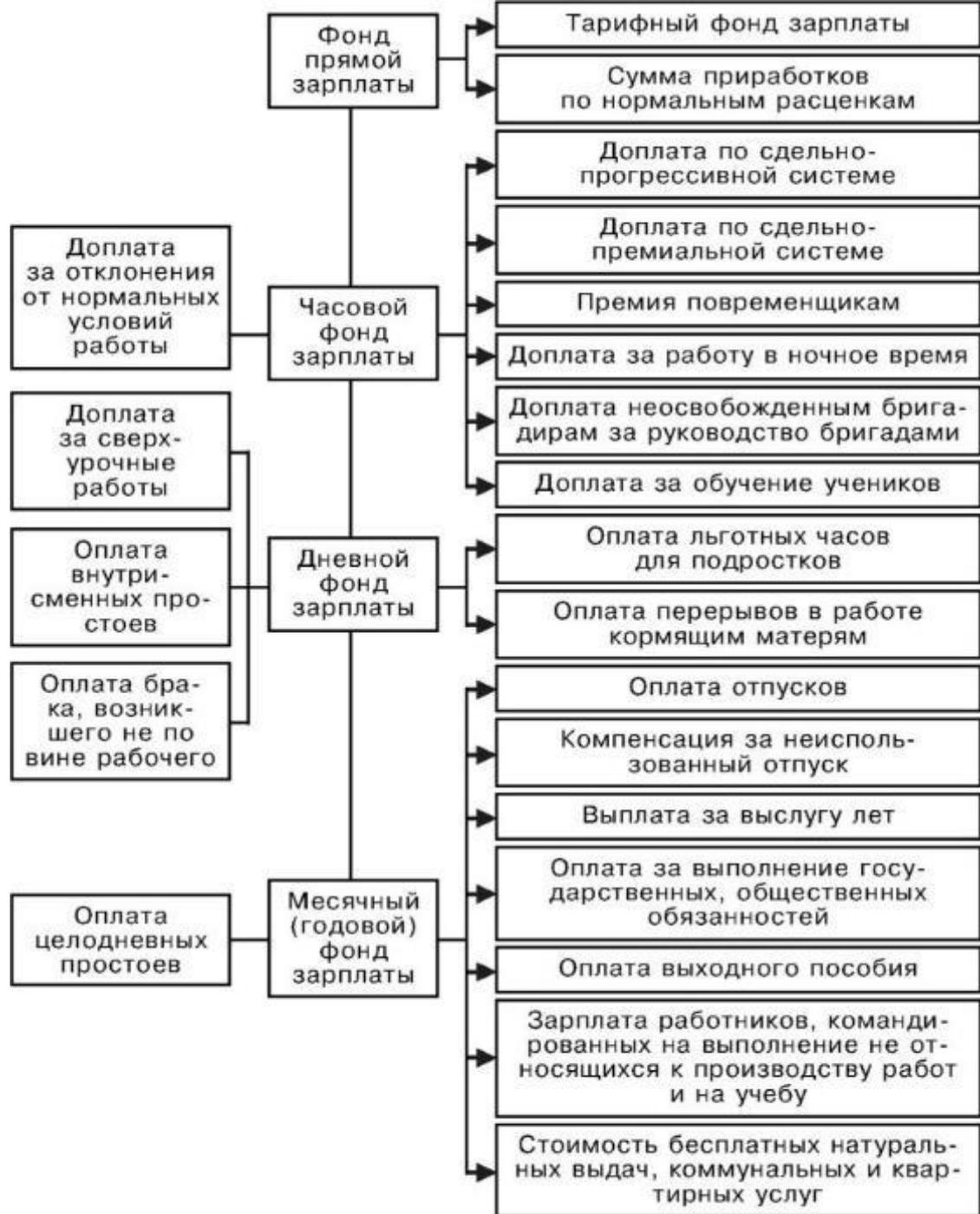
Заработная плата — это часть общественного продукта, которая в денежной форме выдается работнику в соответствии с количеством и качеством затраченного труда.

Основная заработная плата — вознаграждение за выполненную работу в соответствии с установленными нормами труда (тарифные ставки, оклады, сдельные расценки).

Дополнительная заработная плата — вознаграждения за труд сверх установленной нормы, за трудовые успехи и за особые условия труда (доплаты, надбавки, компенсационные выплаты).

Под **организацией оплаты труда** понимается совокупность мероприятий, направленных на вознаграждение за труд в зависимости от его количества и качества.

Основные элементы тарифного нормирования заработной платы: тарифные ставки, тарифные сетки, тарифно-квалификационный справочник.



Номинальная заработная плата — сумма денег, полученная за определенный период времени. Номинальная заработная плата не отражает уровня цен, поэтому её увеличение не означает реального роста уровня жизни.

Реальная заработная плата — кол-во товаров и услуг, которое можно приобрести на номинальную зарплату.

Реальная заработная плата = (номинальная заработная плата) / (индекс потребительских цен)

Тарифная система — это совокупность норм, включающая тарифно-квалификационные справочники, тарифные ставки, должностные оклады.

Тарифная ставка — это размер оплаты за труд определенной сложности, произведенный в единицу времени.

Формы и системы заработной платы



Трудовая дисциплина

Представляет собой совокупность норм и правил поведения работников в процессе коллективного труда.

Как правовая категория трудовая дисциплина выступает в четырех аспектах:

- как один из принципов трудового права;
- самостоятельный институт трудового права (объективное свойство);
- элемент трудового правоотношения (субъективное свойство);
- фактическое поведение.

Материальная ответственность

Это обязанность работника возместить в установленном порядке и в определенных размерах имущественный ущерб, причиненный по его вине предприятию в результате ненадлежащего исполнения им своих трудовых обязанностей

Вопросы материальной ответственности регулируются Кодексом законов о труде РФ и рядом других нормативных актов

Трудовое законодательство предусматривает следующие виды ответственности

▶ Полную материальную ответственность

▶ Ограниченную материальную ответственность