

Основы трудового права

Тема 6



Основы трудового права

0 Трудовое право – совокупность устанавливаемых и применяемых правовых норм, регулирующих трудовые отношения граждан и некоторые другие тесно связанные с ним общественные отношения.



Трудовые отношения

0 Трудовые отношения – общественные отношения, в которые работник вступает в связи с применением своих способностей к труду, а работодатель – в связи с использованием этих способностей, т.е. чужого труда.



Субъекты трудового права

Субъектами трудового права могут быть:

- физические лица — работники;
- работодатели — физические или юридические лица;
- социальные партнеры — объединения работодателей и объединения работников в лице избранных (назначенных) представителей - профсоюзы;
- первичная профсоюзная организация или иные уполномоченные работниками выборные представительные органы на производстве;
- органы занятости населения;
- органы по разрешению трудовых споров;
- органы надзора и контроля в сфере труда.

Правовой статус субъекта

Правовой статус субъекта — это правовая характеристика участника отношений, определяющая его место и роль в данном правоотношении. В содержании правового статуса субъекта можно выделить следующие элементы:

- 0 трудовая правосубъектность;
- 0 **основные (статутные) трудовые права и обязанности**, так как именно набор используемых субъектом прав, обязанностей, свобод и определяет его место в данном правоотношении (статус);
- 0 **юридические гарантии трудовых прав и свобод**, основанные на их нормативной закреплённости и возможности применить принудительную силу государства для обеспечения;
- 0 ответственность самого субъекта за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

Права работника

- 0 на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством;
- 0 предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 0 рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;
- 0 своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 0 отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени;
- 0 полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 0 профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- 0 объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 0 защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 0 разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку;
- 0 возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- 0 обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами, и другие, предусмотренные законодательством.



Ст. 21 ТК РФ

Обязанности работника

- добросовестно исполнять свою трудовую функцию;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации и трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, и другие предусмотренные законодательством.



Социальное партнерство

О 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

Формы социального партнерства:

- 0 Коллективные переговоры при заключении коллективных договоров и соглашений.
- 0 Взаимные консультации (переговоры) — в установленных законодательством случаях (например, при увольнении работника состоящего в профсоюзе, когда профсоюз не согласен (ст. 372 ТК РФ).
- 0 Участие работников и их представителей в управлении организацией.
- 0 Участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

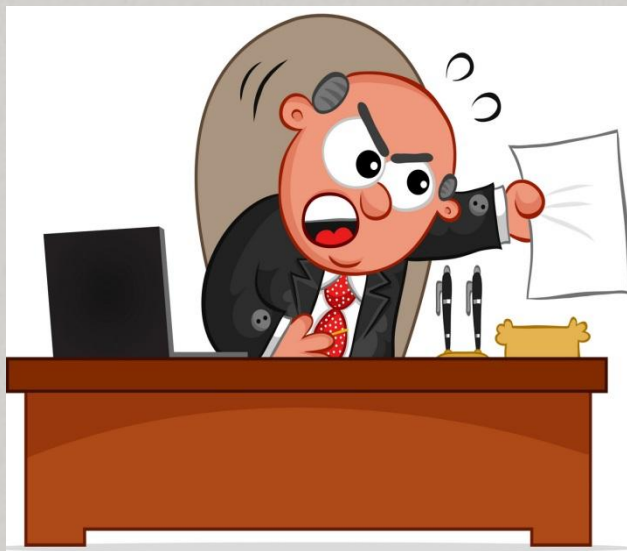
Трудовой договор

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ, законами и иными НПА, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

ст. 56 ТК РФ

Стороны трудового договора

Сторонами трудового договора являются
работодатель и работник



Работник

- Договор вправе заключать любой гражданин, достигший **16** лет
- В отдельных случаях трудовой договор может быть заключен с лицами, достигшими **15** лет
- Подростки, достигшие **14** лет, допускаются к работе при следующих **условиях**:
 - выполняемая работа не должна причинять вред здоровью подростка;
 - она должна производиться в свободное от учебы время и не нарушать процесса обучения;
 - Необходимо согласие хотя бы одного из родителей (опекуна, попечителя) подростка.



Работодатель

□ Работодателем могут быть:

- Физическое лицо
- Юридическое лицо (предприятие, учреждение, организация)



Содержание трудового договора

Условия договора:

- ▣ **производные (внедоговорные)**, которые предусмотрены законодательством, коллективным договором, соглашениями и распространяющиеся на стороны в связи с заключением трудового договора, данные условия не могут изменяться соглашением сторон:
 - об охране труда;
 - об установлении минимального размера заработной платы;
 - о дисциплинарной и материальной ответственности
- ▣ **непосредственные (договорные)**, которые формулируются сторонами трудового договора в ходе взаимных переговоров и делятся на:
 - *Необходимые условия* – без которых трудовой договор не возникает (место работы, трудовые функции работника, условия оплаты труда, срок действия и вид трудового договора)
 - *Дополнительные условия* – без них договор может быть заключен (испытательный срок, о неразглашении тайны, иные условия).

Заключение трудового договора

- 0 Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора по причинам, не связанным с деловыми качествами работников;
- 0 Запрещается отказывать в приеме на работу женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей;
- 0 Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы
- 0 Запрещено требовать при приеме на работу документы помимо предусмотренных законодательством.



Формы трудового договора

□ Трудовой договор заключается в:

- письменной форме
- двух экземплярах;
- каждый экземпляр подписывается сторонами.

□ Один экземпляр передается работнику, другой находится у работодателя

□ Договор должен быть оформлен в письменном виде не позднее трех дней со дня фактического допуска работника к работе.

□ Прием на работу оформляется **приказом** на основании заключенного договора:

- содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям трудового договора;
- приказ объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора;
- по требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.



Срок трудового договора

- Трудовые договоры могут заключаться:
 - На неопределённый срок;
 - На определенный срок не более пяти лет (срочны трудовой договор).
- Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом (ст.59 ТК РФ)



Испытание при приеме на работу

- Если работодатель при трудоустройстве нового сотрудника принял решение назначить ему испытание, он должен включить соответствующее условие в контракт
- **Испытание не назначается для следующих сотрудников:**
 - избранных по результатам конкурса;
 - беременных и матерей, имеющих малолетних (до полутора лет) детей;
 - несовершеннолетних;
 - переведенных от другого работодателя;
 - трудоустроенных по окончании ученичества, и др.
- В общем случае максимальный срок ограничен тремя месяцами.
- Законодательством предусмотрены и другие сроки испытания для ряда случаев:
 - для лиц руководящего состава и главных бухгалтеров испытание может составлять 6 месяцев
 - при заключении срочного договора на два – шесть месяцев испытание при приеме на работу может быть не более 2 недель;
 - для гражданских служащих — до 1 года



Изменение трудового договора

- 0 Изменение трудового договора представляет собой изменение в существующих трудовых правоотношениях. Изменение трудового договора предусмотрено в гл. 12 ТК РФ и включает следующие четыре вида:
- переводы на другую работу;
 - изменение определенных сторонами условий трудового договора;
 - смена собственника имущества организации;
 - отстранение от работы.

ПОРЯДОК ИЗМЕНЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

ВОЗМОЖНО ТОЛЬКО В СВЯЗИ С ИЗМЕНЕНИЯМИ В ТЕХНИКЕ, ТЕХНОЛОГИИ, СТРУКТУРНОЙ РЕОРГАНИЗАЦИИ И Т.П

УВЕДОМЛЕНИЕ РАБОТНИКА ЗА 2 МЕСЯЦА В ПИСЬМЕННОЙ ФОРМЕ О ПРЕДСТОЯЩИХ ИЗМЕНЕНИЯХ И ПРИЧИНАХ

ЕСЛИ РАБОТНИК СОГЛАСЕН – ИЗДАЕТСЯ ПРИКАЗ О РАБОТЕ В НОВЫХ УСЛОВИЯХ

ЕСЛИ РАБОТНИК НЕ СОГЛАСЕН – ПРЕДЛОЖЕНИЕ ДРУГОЙ ПОДХОДЯЩЕЙ РАБОТЫ ИЛИ УВОЛЬНЕНИЕ



MyShared

ПЕРЕМЕЩЕНИЕ НЕ ТРЕБУЕТ СОГЛАСИЯ

ИЗМЕНЕНИЕ
РАБОЧЕГО
МЕСТА

ИЗМЕНЕНИЕ
СТРУКТУРНОГО
ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ,
ЕСЛИ ОНО НЕ
УКАЗАНО В
ТРУДОВОМ
ДОГОВОРЕ

ПОРУЧЕНИЕ
РАБОТЫ НА
ДРУГОМ
МЕХАНИЗМЕ,
АГРЕГАТЕ

ЕСЛИ ЭТО **НЕ ВЛЕЧЕТ** ЗА СОБОЙ ИЗМЕНЕНИЕ
УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

ПЕРЕВОДЫ НА ДРУГУЮ ПОСТОЯННУЮ РАБОТУ
ПРОИЗВОДЯТСЯ **ТОЛЬКО** ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН

- 0 При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителем и главным бухгалтером. Но смена собственника не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.



Прекращение 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, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность;
- 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.

Прекращение трудового договора

- Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами;
- Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы;
- Срочный договор расторгается с истечением срока действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения;
- Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы;
- Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с момента выхода этого работника на работу;
- Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона.

Рабочее время

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего 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.

В ТК РФ закреплены следующие правовые **нормативы рабочего времени**:

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



Виды рабочего времени

- **Нормальная продолжительность рабочего времени** не может превышать 40 часов в неделю при пятидневной или шестидневной рабочей неделе.
- **Сокращенная продолжительность рабочего времени** – продолжительность рабочего времени, но с оплатой, как за нормальную продолжительность. Условия сокращения рабочего времени:
 - на 16 часов в неделю – для работников в возрасте до 16 лет;
 - на 5 часов в неделю – для инвалидов I и II группы;
 - на 4 часа в неделю – в возрасте от 16-18 лет;
 - на 4 часа и более в неделю – для работы на опасном производстве
 - на 7 часов в неделю – для учащихся в возрасте до 18 лет
 - а также для категорий лиц, предусмотренных ФЗ

Виды рабочего времени

- Неполное рабочее время* – время, продолжительность которого уменьшается по сравнению с нормальным по соглашению сторон трудового договора и с оплатой пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.
- Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стада и других трудовых прав.



Продолжительность ежедневной работы

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет — 5 часов,
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет — 7 часов
- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет — 2,5 часа; в возрасте от 16 до 18 лет — 4 часа;
- для инвалидов — в соответствии с медицинским заключением.

Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе — 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее — 6 часов.

Работа в ночное время

О Ночное время – время с 22 часов до 6 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час, за исключением случаев, предусмотренных законодательством:

- если работник принят специально для работы в ночное время (исключения могут устанавливаться коллективным договором);
- если работнику установлена сокращенная продолжительность рабочего времени;
- при необходимости, вызванной условиями труда;
- если работник работает на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

Не допускаются к труду в ночное время:

- беременные женщины (ст. ст. 96 и 259 ТК РФ);
- лица, не достигшие 18 лет.

Могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:

- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
- инвалиды;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста.

Сверхурочная работа

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.

Привлечение к сверхурочной работе не должно носить систематического характера, оно может происходить эпизодически в определенных случаях). В течение двух дней подряд продолжительность сверхурочной работы не может превышать **четырёх часов и 120 часов в год.**

В настоящее время ТК РФ признает три основных порядка привлечения к сверхурочной работе:

- с письменного согласия работника;
- без письменного согласия работника;
- с письменного согласия работника и с учетом мнения первичной профсоюзной организации.



Сверхурочная работа с письменного согласия

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе с его письменного согласия в следующих случаях:

- При производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии или стихийного бедствия;
- При производстве общественно необходимых работ для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;
- При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени.
- При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников.

Сверхурочная работа без письменного согласия

- При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии, либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия.
- При производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи.
- При производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

К сверхурочным работам не допускаются

- беременных женщин;
- лиц в возрасте до 18 лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, Перечень профессий и должностей которых утвержден Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 N 252) (ст. 268 ТК РФ);
- работников в период действия ученического договора (ч. 3 ст. 203 ТК РФ);
- иных работников (например, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени).

Работа по совместительству

По заявлению работодатель может разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

- 0 Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю;
- 0 Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными ФЗ.



Время отдыха

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

Трудовым кодексом РФ установлены следующие виды времени отдыха:

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



Время отдыха

- В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Перерыв для отдыха и питания должен предоставляться, как правило, через четыре часа после начала работы.
- **Ежедневный отдых между рабочими сменами (днями)**, т. е. между окончанием одного рабочего дня (смены) и началом другого, как правило, **не может быть менее 12 часов** (обычно 16).
- Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. Выходные дни, т. е. еженедельный отдых, предоставляется всем работникам.
- При 5-дневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при 6-дневной — один выходной день, воскресенье. Это общий выходной день.

Отпуск

- Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
- Отпуска делятся на основные (очередные) и дополнительные.
- Все работники имеют право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью **28 календарных дней**.
- Ряд работников, с учетом их возраста, характера и специфики работы, трудовой функции и других обстоятельств, имеют основные удлиненные отпуска:
 - несовершеннолетним (до 18 лет) — не менее 31 календарного дня;
 - инвалидам – продолжительностью не менее 30 календарных дней;
 - педагогическим и прочим работникам образовательных учреждений – от 42 до 56 календарных дней

Дисциплина труда

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.



Поощрения работников

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности следующими способами:

- Объявляет благодарность;
- Выдает премию;
- Награждает ценным подарком;
- Награждает почетной грамотой;
- Представляет к званию лучшего по профессии.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.



Дисциплинарные взыскания

- За совершение **дисциплинарного проступка**, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:
 - Замечание;
 - Выговор;
 - Увольнение по соответствующим основаниям
- Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.



АЛГОРИТМ НАЛОЖЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ

