

Тема 8

Основы трудового права



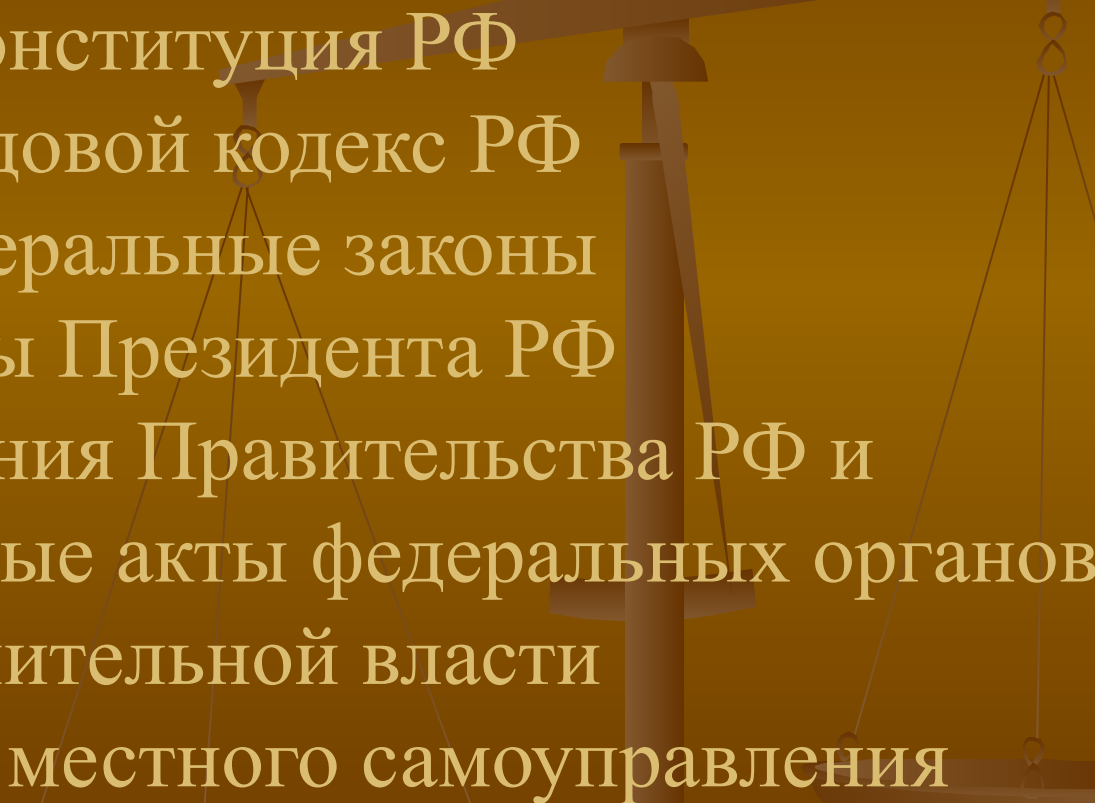
Трудовое право

одна из основных отраслей права,
регулирующая отношения между людьми в
процессе их совместной трудовой
деятельности



Источники трудового права

совокупность нормативных актов, регулирующих трудовые отношения

1. Конституция РФ
 2. Трудовой кодекс РФ
 3. Федеральные законы
 4. Указы Президента РФ
 5. Постановления Правительства РФ и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти
 7. Акты органов местного самоуправления
- 

Трудовые отношения возникают на основании трудоого договора

Субъектами трудового правоотношения выступают:

1. Граждане (физические лица)

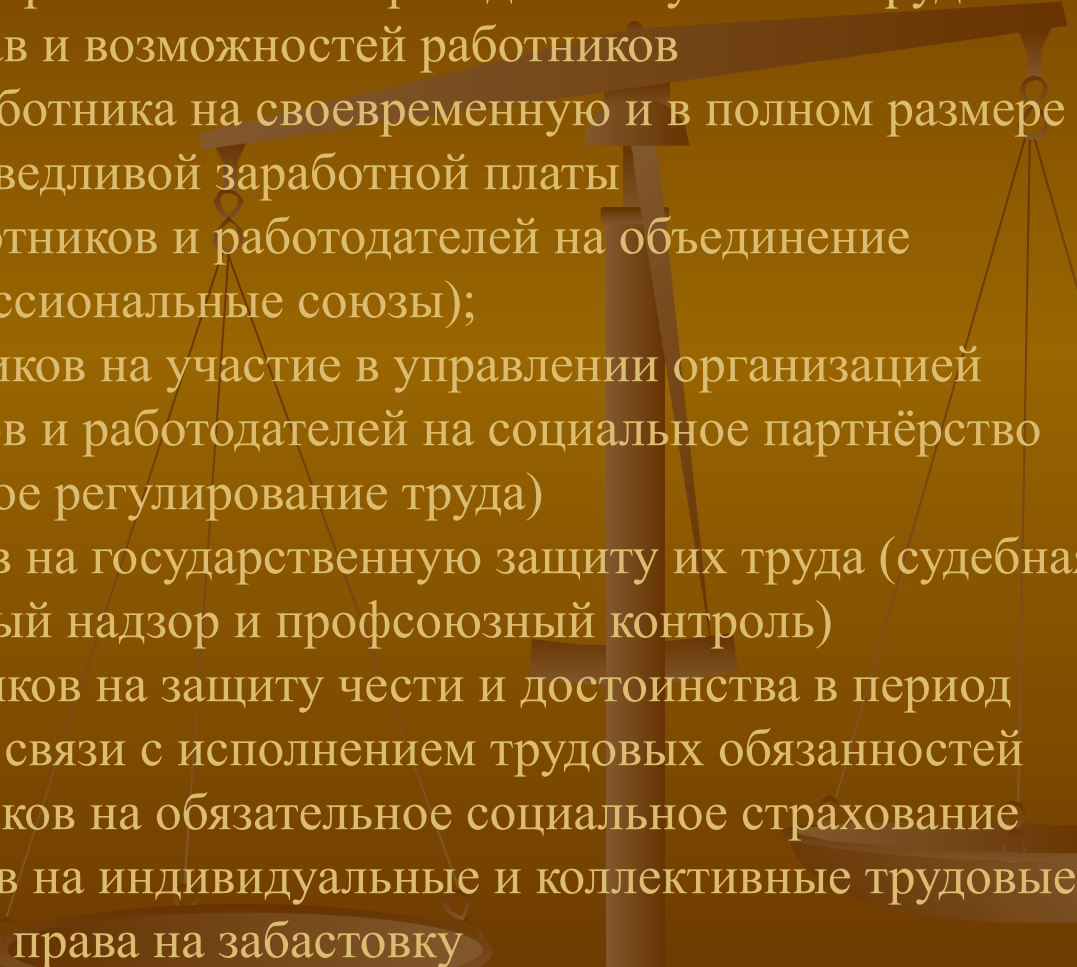
а) граждане, не имеющие статуса работника, участвующие в отношениях по трудоустройству и профессиональной подготовке по направлению органов службы занятости либо в процессуальных отношениях по поводу увольнения с работы

б) работник (работники)

в) граждане, выступающие в роли нанимателей

2. Работодатель—юридическое (коммерческая или некоммерческая организация) или физическое лицо, занимающееся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица, вступившее в трудовые отношения с работником

Принципы трудовых отношений:

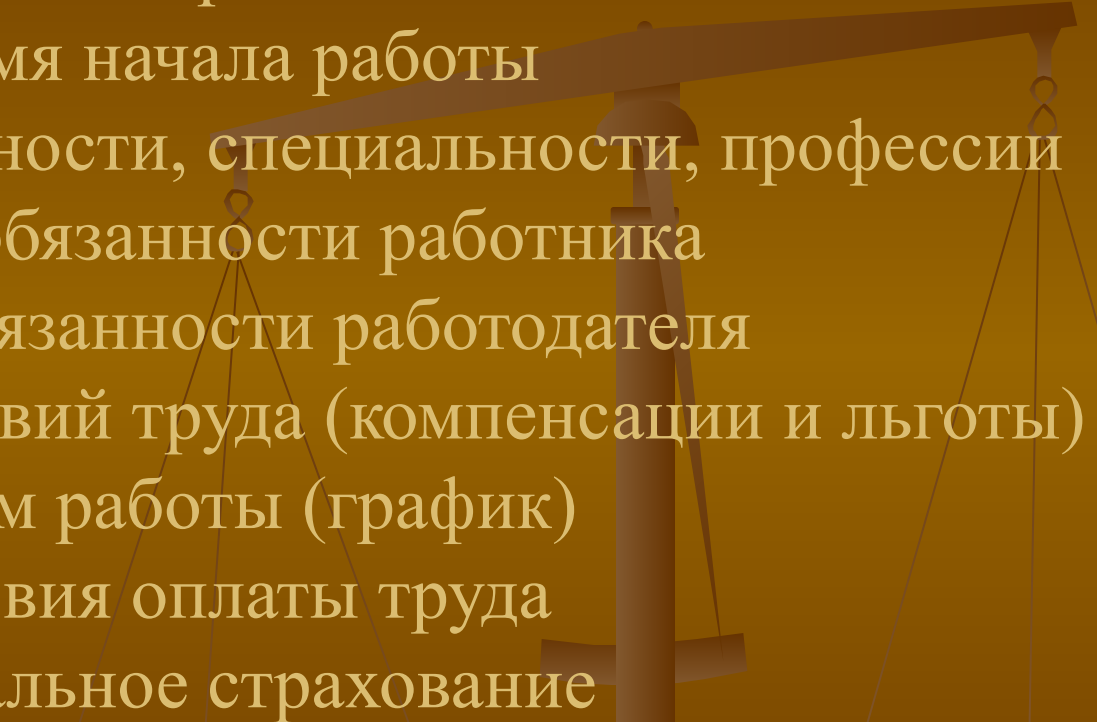
1. Свобода труда
 2. Запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда
 3. Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве
 4. Обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда
 5. Равенство прав и возможностей работников
 6. Обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы
 7. Обеспечение права работников и работодателей на объединение (профессиональные союзы);
 8. Обеспечение права работников на участие в управлении организацией
 9. Обеспечение права работников и работодателей на социальное партнёрство (договорное регулирование труда)
 10. Обеспечение права работников на государственную защиту их труда (судебная защита, государственный надзор и профсоюзный контроль)
 11. Обеспечение права работников на защиту чести и достоинства в период работы, на возмещения вреда в связи с исполнением трудовых обязанностей
 12. Обеспечение права работников на обязательное социальное страхование
 13. Обеспечение права работников на индивидуальные и коллективные трудовые споры, права на забастовку
- 

Трудовой договор (ст. 56 ТК РФ)

соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные законодательством, содержащим нормы трудового права, своевременно и полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка

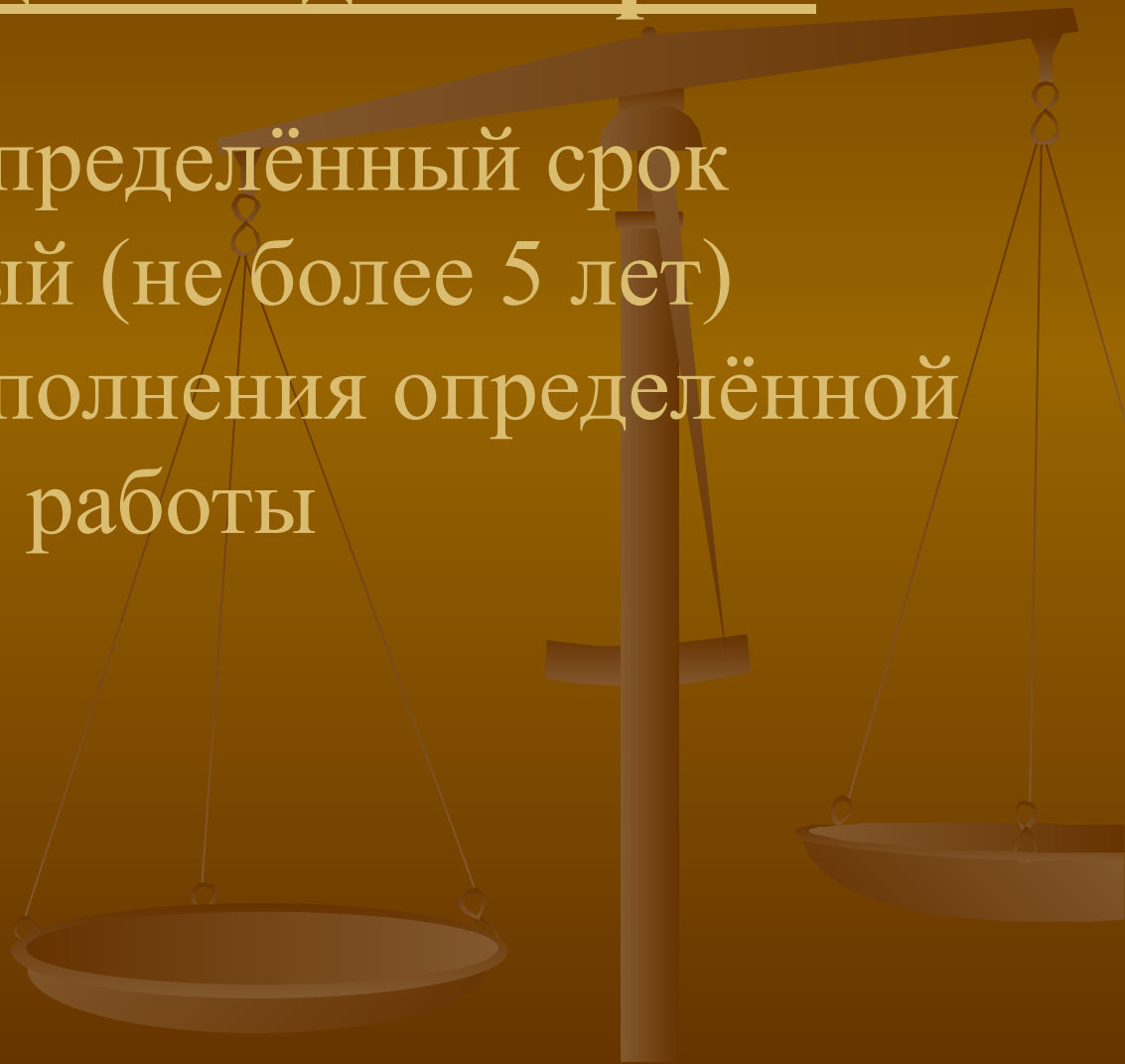
При оформлении трудовых правоотношений не допускается использование определения «трудовой контракт»

Существенные условия трудового договора (ст. 57 ТК РФ):

1. Место работы
 2. Время начала работы
 3. Наименование должности, специальности, профессии
 4. Права и обязанности работника
 5. Права и обязанности работодателя
 6. Характеристики условий труда (компенсации и льготы)
 7. Режим работы (график)
 8. Условия оплаты труда
 9. Социальное страхование
- 

Виды трудовых договоров:

1. На неопределённый срок
2. Срочный (не более 5 лет)
3. На время выполнения определённой работы



Основания прекращения трудового договора (ст. 77 ТК РФ):

1. Соглашение сторон (ст. 78)
2. Истечение срока действия (п. 2 ст. 58)
3. Расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80)
4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81)
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 либо её реорганизацией (ст. 75)
7. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (ст. 73)
8. Отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (ч. 2 ст. 72)
9. Отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (ч. 1 ст. 72)
10. Обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83)
11. Нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84)

Трудовая дисциплина (ст. 189 ТК РФ)

обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определённым в соответствии с трудовым законодательством

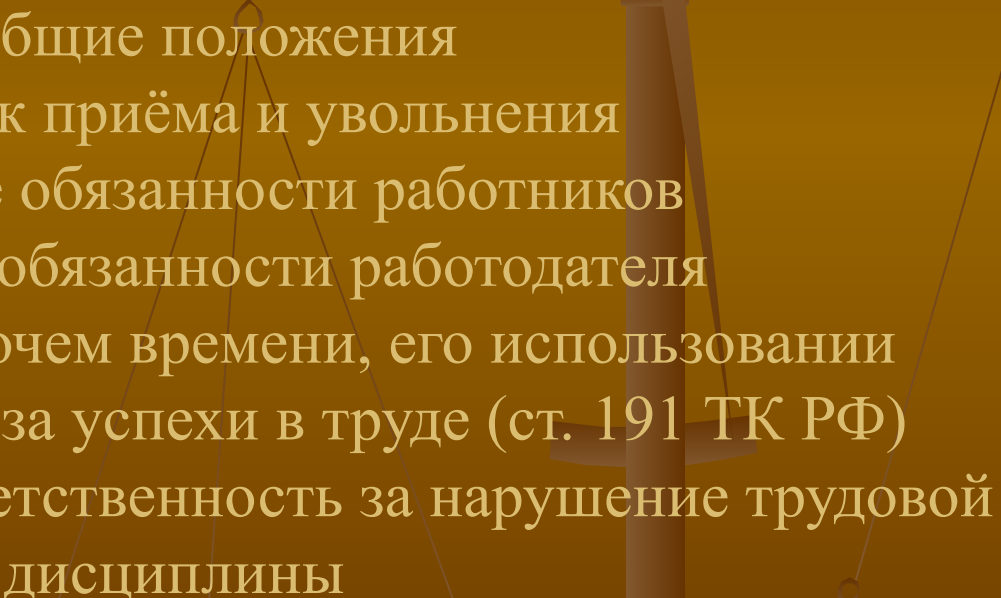
Методы обеспечения трудовой дисциплины:

1. Создание необходимых организационных и экономических условий для высокой производительности
2. Сознательное отношение к труду
3. Поощрение за добросовестный труд
4. Дисциплинарные взыскания за совершение дисциплинарного проступка

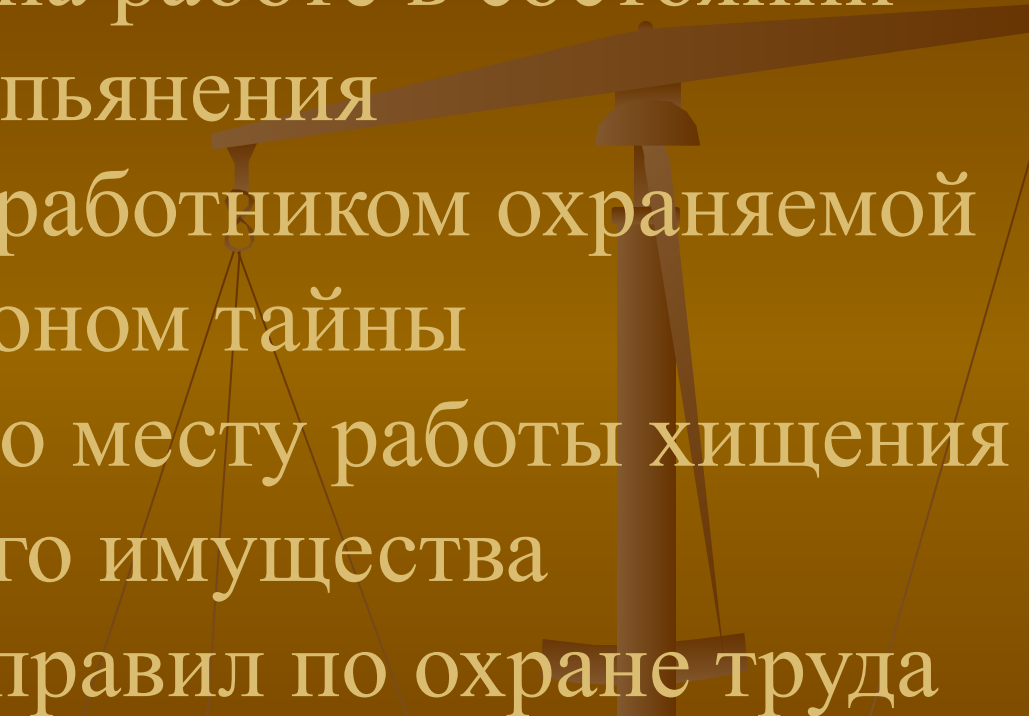
Трудовой распорядок

определённый правилами трудового распорядка порядок поведения работников в данной организации

Основные правила:

1. Общие положения
 2. Порядок приёма и увольнения
 3. Основные обязанности работников
 4. Основные обязанности работодателя
 5. Положения о рабочем времени, его использовании
 6. Меры поощрения за успехи в труде (ст. 191 ТК РФ)
 7. Дисциплинарная ответственность за нарушение трудовой дисциплины
- 

Нарушения трудовой дисциплины:

1. Прогул без уважительных причин
 2. Появление на работе в состоянии опьянения
 3. Разглашение работником охраняемой законом тайны
 4. Совершение по месту работы хищения чужого имущества
 5. Нарушение правил по охране труда
- 

Материальная ответственность работника определяется федеральными законами

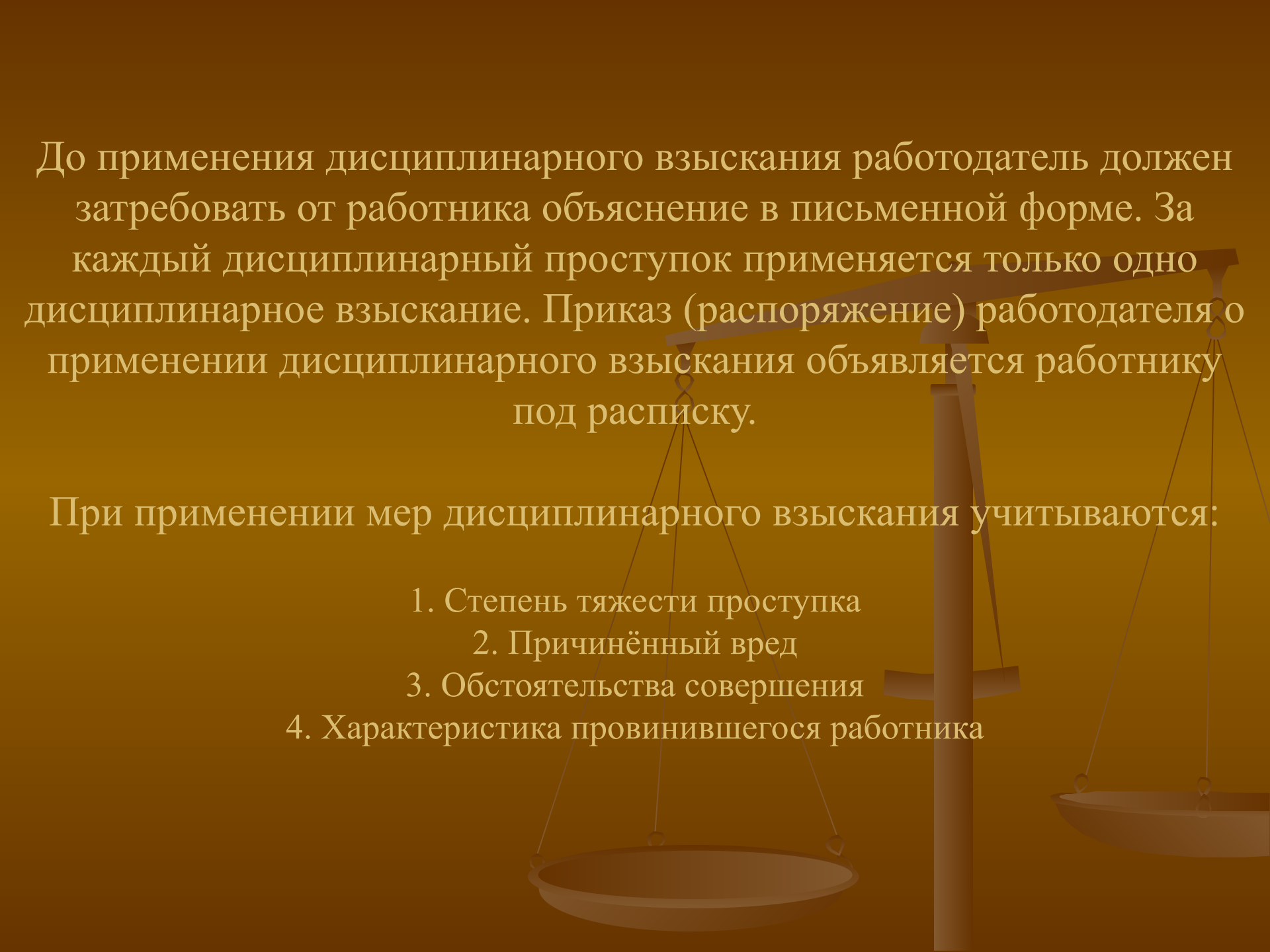
Она наступает при одновременном наличии обязательных условий:

1. Наличие прямого действительного ущерба
2. Противоправность поведения работника
3. Вина в причинении ущерба

4. Причинная связь между поведением работника и наступившими последствиями

Виды материальной ответственности работников:

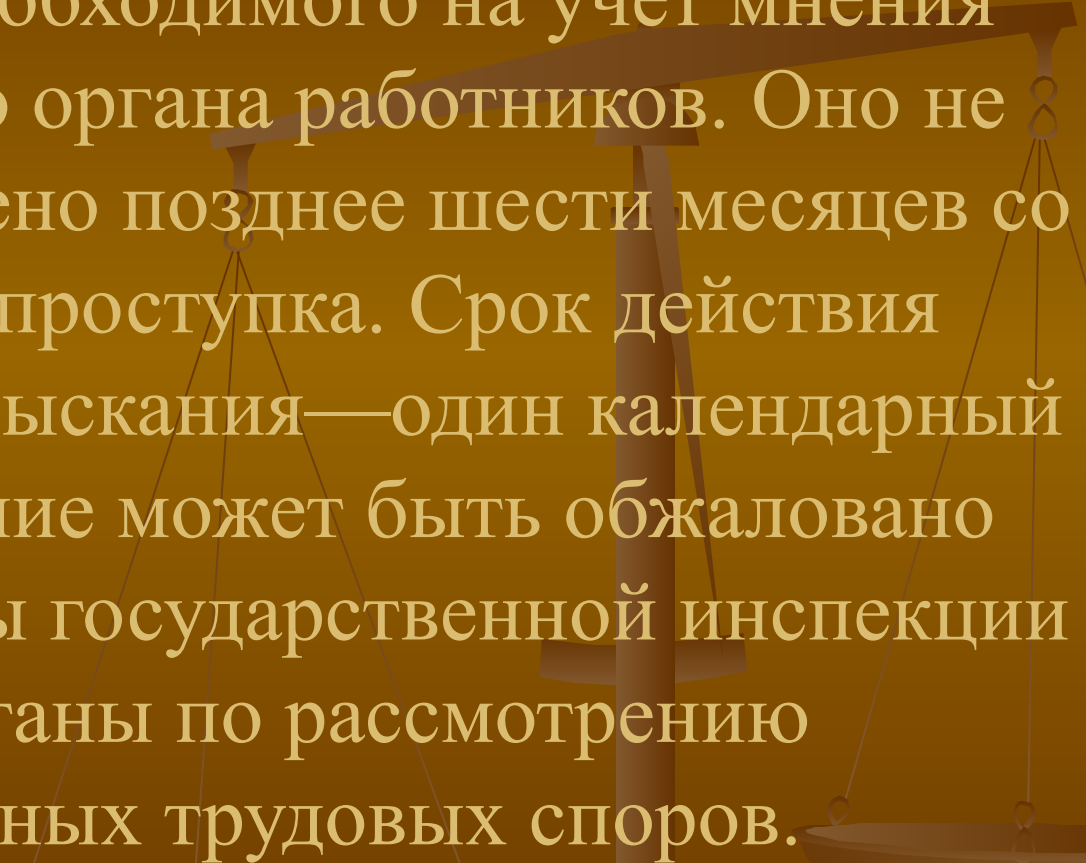
1. Ограниченная—в пределах среднего месячного заработка данного работника
2. Полная—в размере причинённого ущерба (в случаях, специально предусмотренных законом: ст. 243—245 ТК РФ)



До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. За каждый дисциплинарный проступок применяется только одно дисциплинарное взыскание. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку.

При применении мер дисциплинарного взыскания учитываются:

1. Степень тяжести проступка
2. Причинённый вред
3. Обстоятельства совершения
4. Характеристика провинившегося работника



Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учёт мнения представительного органа работников. Оно не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. Срок действия дисциплинарного взыскания—один календарный год. Такое взыскание может быть обжаловано работником в органы государственной инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.