

**ФГБОУ ВО МГМСУ им. А.И. Евдокимова Минздрава России
кафедра судебной медицины и медицинского права**

Трудовые отношения

Лекция 1. Понятие трудовых отношений. Трудовой договор.
Лекция 2. Режим труда и отдыха.

Трудовые отношения

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

(ст. 15 ТК РФ)

- Согласно ст. 9 ТК РФ «В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров».
- Согласно ст. 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании заключаемого ими **трудового договора** и регулируются путем внесения в него дополнений и изменений
- **Необходимо отметить, что**
- Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.
- Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается.

В случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

избрания на должность;

избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;

назначения на должность или утверждения в должности;

направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты;

судебного решения о заключении трудового договора;

признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями.

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами, вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие **возраста шестнадцати лет**, а в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ - также лица, не достигшие указанного возраста.

Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Статья 21. Основные права и обязанности работника

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, 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, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование 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 ТК РФ, 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;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами; обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

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).

Статья 22. Основные права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, 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 ТК РФ, 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 предоставлять, предусмотренные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 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;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- 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 осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- 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 настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Трудовой договор

- **Трудовой договор** – соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым

работодатель обязуется:

- предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции,
- обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, законами и иными нормативно-правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права,
- своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату;

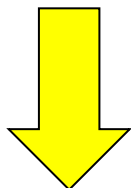
а работник обязуется

- лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию
- соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка

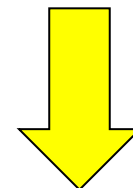
- Следует иметь ввиду, что предприниматель без образования юридического лица не может принимать на работу специалистов, чья профессиональная деятельность подлежит лицензированию

(врачей, медицинских сестер,
рентгенлаборантов и т.д.)

Содержание трудового договора (ст. 57 ТК РФ)



Существенные
условия



Несущественные
условия

Существенные условия



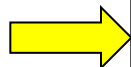
Ф.И.О. работника и
наименование юридического лица или Ф.И.О. работодателя
(физического лица)



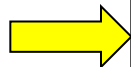
место работы
(с указанием структурного подразделения)



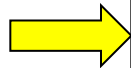
дата начала работы



наименование должности, специальности, профессии с
указанием квалификации в соответствии со штатным
расписанием организации или конкретной трудовой функции

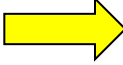


права и обязанности работника




права и обязанности работодателя

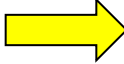
Существенные условия




характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях



условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительных выплат)



режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организациях)



виды и условия социального страхования, непосредственно, связанные с трудовой деятельностью

В трудовой договор могут быть внесены и другие условия (несущественные):

- обеспечение безопасности труда,
- медицинское освидетельствование,
- испытание при приеме на работу,
- поощрения и взыскания, применяемые работодателем,
- обучение,
- страхование профессионального риска и др.

Чаще всего эти условия включаются в Правила внутреннего трудового распорядка учреждения, предприятия, организации, являющиеся обязательными для каждого работника и администрации работодателя

Место работы


- Если в структуре медицинской организации имеются подразделения (отделения, кабинеты), то необходимо указать конкретно в какое подразделение работник принимается.
- При трудоустройстве работника в филиал или представительство указывается конкретное их месторасположение.


При перемещении работника из одного подразделения в другое необходимо обязательное согласование сторон.

Исключение: временные переводы, связанные с производственной необходимостью.

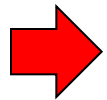
Дата начала работы

Трудовой договор вступает в силу со дня

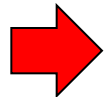
- 
- 1) его **подписания** работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами или трудовым договором,
 - 2) либо со дня **фактического допущения работника к работе** с ведома или по поручению работодателя или его представителя.



Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.



Если в трудовом договоре **не оговорен день** начала работы,
то работник должен приступить к работе **на следующий
рабочий день** после вступления договора в силу.



Если работник не приступил к работе в установленный срок
без уважительных причин,
то трудовой договор аннулируется (ст. 61 ТК РФ)

Характеристика условий труда

В трудовом договоре указываются условия труда для конкретного работника.
Работник должен быть осведомлен о тяжелых, вредных и опасных условиях труда

Следует также оговорить и компенсации и льготы для работника

(Раздел VII , ст. 164-188 ТК РФ)

Пример

гарантии

- работнику при временной нетрудоспособности (ст.184 ТК РФ)
- при несчастном случае на производстве (ст. 184 ТК РФ)
- обеспечение средствами индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ)
- выдача по установленным нормам молока (ст. 222 ТК РФ)

Правила обеспечения работников
специальной одеждой, обувью,
и др. средствами
индивидуальной защиты

Порядок бесплатной выдачи молока
или других равноценных пищевых
продуктов рабочим и служащим,
занятым на работах во вредных
условиях труда

ДИСЦИПЛИНАРНЫЙ ПРОСТУПОК

- Виновное противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на работника трудовых обязанностей
- Необходимо одновременное наличие всех условий:
 - ❖ противоправность
 - ❖ вина
 - ❖ проступок связан с трудовой сферой

ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

- ВИДЫ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ



```
graph TD; A[ВИДЫ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ] --> B[ОБЩАЯ]; A --> C[СПЕЦИАЛЬНАЯ]
```

ОБЩАЯ

СПЕЦИАЛЬНАЯ

ОБЩАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

- В СЛЕДСТВИЕ НАРУШЕНИЯ ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
- ПРИМЕНЯЕТСЯ КО ВСЕМ РАБОТНИКАМ, ПОПАДАЮЩИМ ПОД ДЕЙСТВИЕ УСТАВОВ И СПЕЦИАЛЬНЫХ ПОЛОЖЕНИЙ
- ПРЕДУСМОТРЕНЫ СТ. 192 ТК РФ

ВИДЫ ВЗЫСКАНИЙ

- ЗАМЕЧАНИЕ
- ВЫГОВОР
- УВОЛЬНЕНИЕ

СПЕЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

ПРЕДУСМОТРЕНА В ОТНОШЕНИИ

- РАБОТНИКОВ ТРАНСПОРТА, СВЯЗИ, ГОСАТОМНАДЗОРА
- ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

ВИДЫ ВЗЫСКАНИЙ

□ ОБЩИЕ ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ

□ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ О НЕПОЛНОМ СЛУЖЕБНОМ
СООТВЕТСТВИИ

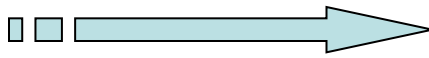
Режим труда и отдыха

Рабочее время (ст. 91 ТК РФ)

- **Рабочее время** – это время в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами относятся к рабочему времени.

Виды рабочего времени

1



Нормальное рабочее время

2



Сокращенное рабочее время

3



Неполное рабочее время

4



Работа в ночное время

5



Работа в выходные и
праздничные дни

6



Сверхурочное рабочее время

1

Нормальное
рабочее время

Согласно **ч.2 ст. 91 ТК РФ**
нормальная продолжительность рабочего
времени **не может превышать**
40 часов в неделю

работодатель обязан вести учет времени, фактически
отработанного каждым работником

2

Сокращенное
рабочее время



Согласно **ст. 92 ТК РФ**
сокращенное рабочее время
устанавливается для следующих
категорий работников:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 час в неделю
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 час в неделю
- для работников, являющихся инвалидами I и II гр. - не более 35 час в неделю
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений – не более 36 час в неделю

- Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных ч.1 ст.92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста

- Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным или трудовым договором устанавливается 36 часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 ТК РФ)

- Продолжительность рабочего времени, устанавливаемого работодателем для лиц, работающих по совместительству, не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю

В соответствии со ст. 350 ТК РФ

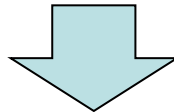
- для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю
- в зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством РФ

Продолжительность ежедневной работы (смены)

Ст. 94 ТК РФ

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 инвалидов – в соответствии с медицинским заключением
- 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 – 3,5 часа;



- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной рабочей работы (смены) не может превышать
 - при 36 часовой недели – 8 часов
 - при 30 часовой недели – 6 часов

Трудовым договором может быть предусмотрен ненормированный рабочий день для отдельных работников

Неполное рабочее время

Согласно **ст. 93 ТК РФ**
неполный рабочий день или
неполная рабочая неделя

устанавливается по соглашению между работником и работодателем.
Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неделю:

- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда
работника

производится пропорционально отработанному им времени или в
зависимости от выполненного им объема работы.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника
каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного
отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4

Работа в
ночное время

Согласно **ст. 96 ТК РФ**
ночное время
с 22 часов до 6 часов

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на 1 час без последующей отработки

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность работы (смены), а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором

К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины,
- работники, не достигшие 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений
- другие категории работников в соответствии с ТК РФ и др. НПА

К работе в ночное время допускаются с ограничениями (только с письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением):

- женщины, имеющие детей до 3-х лет,
- инвалиды,
- работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- матери и отцы, воспитывающие детей без супруга (супруги) в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей до 5 лет

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время

Работа в
выходные и
праздничные дни

Ст. 113 ТК РФ

Запрещение работы в выходные
и
нерабочие праздничные дни.
Исключительные случаи
привлечения работников к работе
в выходные и
нерабочие праздничные дни.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни
запрещается, за исключением случаев, предусмотренных
Трудовым Кодексом РФ

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

- Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни **без их согласия** допускается в следующих случаях:
- для предотвращения катастрофы, производственной аварии устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) или иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.
- В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В выходные и нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни **женщин, имеющих детей до 3-х лет, инвалидов** допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением выданным в порядке, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходные и нерабочие праздничные дни

Привлечение работников к работам в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Сверхурочное рабочее время

Ст. 99 ТК РФ
Сверхурочная работа

Сверхурочная работа – это работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени. ежедневной работы (смены), при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.