

ФГБОУ ВО МГМСУ ИМ. А.И. ЕВДОКИМОВА МИНЗДРАВА РОССИИ
КАФЕДРА СУДЕБНОЙ МЕДИЦИНЫ И МЕДИЦИНСКОГО ПРАВА

ТРУДОВОЕ ПРАВО

ТРУДОВОЕ ПРАВО – СОВОКУПНОСТЬ
ПРАВОВЫХ НОРМ, РЕГУЛИРУЮЩИХ
ОБЩЕСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ,
ВОЗНИКАЮЩИЕ В СФЕРЕ ТРУДОВОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
(ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ)

ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ПРАВА –

СФЕРА ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАННЫХ НА
НАЁМНОМ ТРУДЕ

- Согласно ст. 1 ТК РФ **предметом регулирования в трудовом праве** выступают трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения по:
- организации труда и управлению трудом,
- трудоустройству у данного работодателя,
- подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя,
- социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений,
- участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях,
- материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда,
- государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,
- разрешению трудовых споров,
- обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Метод правового регулирования трудовых отношений
характеризуется специфическими критериями.

- 1) *Своеобразие оснований и порядка возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.*
- 2) *Юридическое положение субъектов трудовых правоотношений.*
- 3) *Способы установления прав и обязанностей.*
- 4) *Средства обеспечения обязанностей сторонами трудовых правоотношений.*
- 5) *Способы защиты прав.*

ТРУДОВОЕ ПРАВО СОСТОИТ ИЗ
ОБЩЕЙ И ОСОБЕННОЙ ЧАСТЕЙ.

Общая часть включает в себя правовые нормы, определяющие:

- предмет и метод трудового права
- цели и задачи правового регулирования
- сферу действия трудового права,
- принципы правового регулирования трудовых отношений
- порядок установления правовых норм в сфере труда
- источники трудового права
- основное содержание трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений
- правовой статус участников трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений
- право работников на участие в управлении организацией и основные формы такого участия через представительные органы, прежде всего, профсоюзы
- социальное партнерство в сфере труда, порядке ведения коллективных переговоров, заключении коллективных договоров и соглашений
- общие положения, касающиеся всех правовых институтов трудового права.

- К Особенной части трудового права относятся следующие институты:

- трудоустройства и занятости
- трудового договора (контракта)
- профессиональной подготовки непосредственно на производстве
- повышения квалификации непосредственно на производстве
- рабочего времени
- времени отдыха
- дисциплины труда
- материальной ответственности
- нормирования труда
- заработной платы
- охраны труда
- трудовых споров
- надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются (ст. 2 ТК РФ):

- 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 подготовку и дополнительное профессиональное образование
- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, право работодателей создавать объединения работодателей 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 контроля (надзора) 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.

К основным источникам трудового права относятся:

- Конституция РФ
- Трудовой кодекс РФ
- Федеральные законы РФ
- Законы РФ
- Подзаконные акты

Согласно положениям ст. 5 ТК РФ регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией РФ, федеральными конституционными законами осуществляется:

- 1) трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового Кодекса РФ, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права
- 2) иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:
 - 2.1) Указами Президента Российской Федерации
 - 2.2) Постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти
 - 2.3) нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
 - нормативными правовыми актами органов местного самоуправления
 - 2.4) коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Основным целям и задачам трудового законодательства посвящена
ст. 1 ТК Российской Федерации.

К основным **целям** трудового законодательства относится:

- установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан,
- создание благоприятных условий труда,
- защита прав и интересов работников и работодателей.
- К основным **задачам** трудового законодательства относится:
 - создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства
 - правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

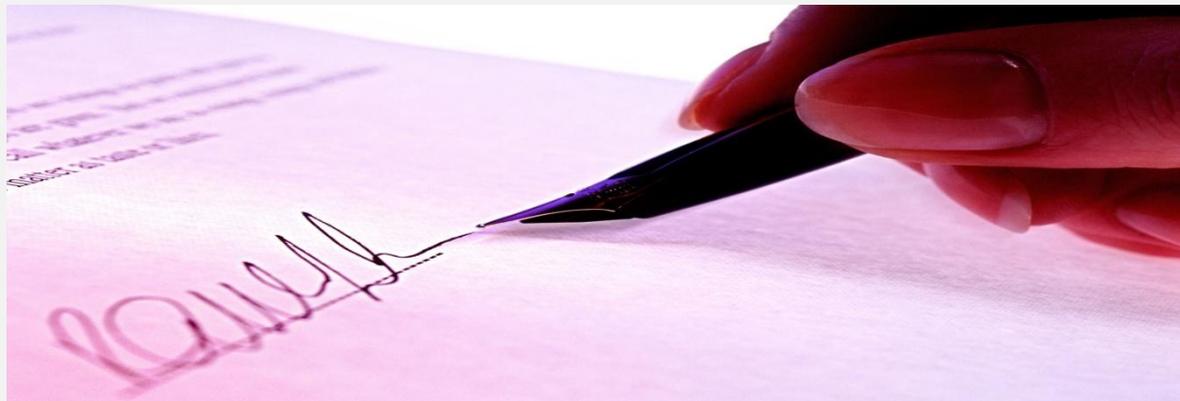
СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

- Работники
- Работодатели
- Трудовые коллективы
- Профсоюзы

Согласно трудовому
законодательству
работниками могут являться
только физические лица

А работодателями – юридические
лица, предприниматели без
образования юридического лица и
физические лица

РАБОТА
в Российской Федерации
осуществляется на основании
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



Трудовой договор

Соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым



Работодатель обязуется:

- предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции
- обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством
- своевременно и в полном объёме выплачивать заработную плату

а работник обязуется:

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

**Сторонами трудового
договора**

являются

работник и работодатель

Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределённый срок (бессрочный договор)
- на определённый срок не более 5 лет (срочный договор)

В трудовом договоре указывается:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей)

ОБЯЗАТЕЛЬНЫМИ
ДЛЯ ВКЛЮЧЕНИЯ В ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ЯВЛЯЮТСЯ СЛЕДУЮЩИЕ
УСЛОВИЯ:

- место работы
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы)
- режим рабочего времени и времени отдыха
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы
- условие об обязательном социальном страховании работника
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством
-

В ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ МОГУТ ПРЕДУСМАТРИВАТЬСЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ, НЕ УХУДШАЮЩИЕ ПОЛОЖЕНИЕ РАБОТНИКА ПО СРАВНЕНИЮ С УСТАНОВЛЕННЫМ ТРУДОВЫМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ И ИНЫМИ НОРМАТИВНЫМИ ПРАВОВЫМИ АКТАМИ:

- ОБ УТОЧНЕНИИ МЕСТА РАБОТЫ (С УКАЗАНИЕМ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ И ЕГО МЕСТОНАХОЖДЕНИЯ) И (ИЛИ) О РАБОЧЕМ МЕСТЕ
- О НЕРАЗГЛАШЕНИИ ОХРАНЯЕМОЙ ЗАКОНОМ ТАЙНЫ (ГОСУДАРСТВЕННОЙ, СЛУЖЕБНОЙ, КОММЕРЧЕСКОЙ И ИНОЙ)
- О ВИДАХ И ОБ УСЛОВИЯХ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ РАБОТНИКА
- ОБ УЛУЧШЕНИИ СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫХ УСЛОВИЙ РАБОТНИКА И ЧЛЕНОВ ЕГО СЕМЬИ

Одним из наиболее часто
встречающихся дополнительных
условий является

Условие об испытании

(испытатель
ный срок)



ИСПЫТАНИЕ ПРИ ПРИЁМЕ НА РАБОТУ НЕ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ ДЛЯ:

- Лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и профессионального высшего образования имеющих государственную аккредитацию, и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течении года с момента окончания учёбы

- Лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности
- Беременных женщин
- Лиц, не достигших 18 лет
- Лиц, приглашённых на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями
- Лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу

На срок испытания
обязательно заключается
трудовой договор и
выплачивается
заработная плата

Срок испытания не может превышать
3-х месяцев.



В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, **чем за 3 дня** с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право **обжаловать в судебном порядке**

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и только в письменной форме

Запрещается требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, 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, определённого трудовым договором, или, если в трудовом договоре не оговорён день начала работы, на следующий день после вступления договора в силу.

По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее 3-х дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой, которые должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно

Заключение трудового договора
допускается с лицами, **ДОСТИГШИМИ**
возраста 16 лет, а в отдельных случаях
– с лицами в возрасте 15 и 14 лет с
соответствующими ограничениями
(условия труда, не причиняющие
ущерба здоровью и нравственному
развитию и т.п.)

Запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

Отказ в заключении трудового договора может быть **обжалован в судебном порядке**



ДОКУМЕНТЫ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА:

- Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- Трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- Документы воинского учёта – для военнообязанных;
- Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний **(для медицинских работников – диплом и, в отдельных случаях, сертификат специалиста по соответствующей специальности)**;

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, какие-либо другие документы

Однако, в отдельных случаях, с учётом специфики работы, рядом нормативно-правовых актов может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Так, **при приёме на работу в лечебно-профилактические, детские и другие медицинские учреждения, работники проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) в целях охраны здоровья населения и предупреждения возникновения и распространения заболеваний.**

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

Один экземпляр передаётся работнику, другой остаётся у работодателя.

Приём на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключённого договора, и объявляется работнику под расписку в 3-х дневный срок со дня подписания трудового договора.

ОБЩИЕ ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- Соглашение сторон;
- Истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- Расторжение трудового договора по инициативе работника;
- Расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- Перевод работника по его просьбе или согласию на работу к другому работодателю;
- Нарушение правил заключения трудового договора;
- Обстоятельства, не зависящие от воли сторон

РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

- Ликвидации организации
либо сокращения штата
сотрудников;
- Несоответствие работника занимаемой
должности вследствие недостаточной
квалификации (должно быть подтверждено
результатом аттестации);
- Неоднократного неисполнения работником без
уважительных причин трудовых обязанностей,
если он имеет дисциплинарное взыскание;

ОДНОКРАТНОГО ГРУБОГО НАРУШЕНИЯ РАБОТНИКОМ
ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ, КОИМИ ЯВЛЯЮТСЯ:

- прогул;
- появление на работе в состоянии опьянения;
- совершения по месту работы хищения;
- нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия;
- предоставление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику в день увольнения трудовую книжку с записью об его увольнении с указанием основания для прекращения трудового договора

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиям трудового договора должен исполнять трудовые обязанности

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать

40 часов в неделю и 8 часов в день.

Для медицинских работников установлена сокращённая продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

Кроме того, отдельным категориям медицинских работников установлена особая продолжительность рабочего времени

- Врач-инфекционист непосредственная работа с больными 36-часовая рабочая неделя

- Поликлинический врач проведение исключительно амбулаторного приема

33-часовая рабочая неделя

- ***Врачи - стоматологи и челюстно-лицевые хирурги*** непосредственная работа с больным - **33- часовая рабочая неделя**

- Врачи – СМЭ и патологоанатомы

работа, связанная с трупами и трупным материалом- 30-часовая рабочая неделя

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 часов.

Продолжительность работы
в ночное время (с 22:00 до 6:00)

также сокращается на 1 час, за исключением специальных случаев (когда работник был специально принят на работу в ночное время, невозможность сокращения рабочего времени по условиям труда и др.).

К работе в ночное время не допускаются беременные женщины; работники младше 18 лет

Законодательством также допускается возможность работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя

(Сверхурочная работа)

Привлечение к сверхурочной работе происходит только с письменного согласия работника, кроме того, сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4-х часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год.

**К сверхурочным работам не допускаются беременные женщины и работники
младше 18 лет**

СОВМЕСТИТЕЛЬСТВО:

ВЫПОЛНЕНИЕ
РАБОТНИКОМ ДРУГОЙ РЕГУЛЯРНОЙ ОПЛАЧИВАЕМОЙ
РАБОТЫ НА УСЛОВИЯХ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В
СВОБОДНОЕ ОТ ОСНОВНОЙ РАБОТЫ ВРЕМЯ

По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации в порядке **внутреннего совместительства**

Работник также имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях **внешнего совместительства**, причём число подобных работодателей неограниченно

Продолжительность рабочего времени для лиц, работающих по совместительству, не может превышать 4 часов в день и половины месячной нормы рабочего времени для данной категории работников

Учитывая, что учреждения здравоохранения, имеющие стационары, относятся к учреждениям с непрерывным режимом работы, в них повсеместно практикуется такой вид работы как дежурства, т.е. работа в вечернее и ночное время, а также в выходные и праздничные дни, как в пределах нормальной продолжительности рабочего времени, так и сверхурочно (в этом случае только с согласия работника).

ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

ВИДАМИ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА ЯВЛЯЮТСЯ:

- перерыв в течение рабочего дня
- ежедневный отдых
- выходные дни
- нерабочие праздничные дни
- отпуска

В течение рабочего дня работнику должен быть представлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха **не может быть менее 42 часов.**

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются 2 выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей недели – 1 день. Общим выходным днём является воскресенье.

Работа в выходные и
нерабочие
праздничные дни, как
правило, запрещена.

Работникам также предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, причём нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются

Кроме того, некоторым категориям работников (в том числе медицинским работникам) в связи с особыми условиями их труда предоставляются дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска

▪

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал 6 месяцев, то отпуск предоставляется авансом