



МЧС России
Санкт-Петербургский университет ГПС



Кафедра трудового права

Правоведение

Лекция по теме № 7

«ОСНОВЫ ТРУДОВОГО ПРАВА»

Время: 2 часа

Основная

1. Правоведение: учебник / под ред. И.В.Рукавишниковой, И.Г. Напалковой. 2-е изд., изм. М.: НОРМА; Инфра-М, 2013.
2. Правоведение: учебник (для бакалавров) [Электронный ресурс] / С.С. Маилян [и др.]. 3-е изд. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. 414 с. *Режим доступа:* <http://www.iprbookshop.ru/74905.html>

Дополнительная

1. Теория государства и права: учебник для бакалавров / В.В. Лазарев, С.В. Липень. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2013.
2. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.Л. Адриановская, С.С. Баева. М. : Российский государственный университет правосудия, 2017. 388 с. *Режим доступа:* <http://www.iprbookshop.ru/74187.html>

Нормативные правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г., с изм. на 21 июля 2014 г.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, введ. в действ. с 1 февр. 2002 г. // СЗ РФ. от 7 янв. 2002 г. № 1 (Ч. 1). Ст. 3.

Учебные вопросы:

1. Предмет, метод, система и источники трудового права.
2. Трудовой договор: порядок заключения и основания прекращения.
3. Порядок рассмотрения трудовых споров.

1. Предмет, метод и система трудового права

Трудовое право – это отрасль права, которая (предмет):

- регулирует порядок возникновения, действия и прекращения трудовых отношений;
- определяет режим совместного труда работников;
- устанавливает меру труда, правила по охране труда и порядок рассмотрения трудовых споров.

ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ПРАВА



**ДО
ВОЗНИКНОВЕНИЯ
ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ**

**ТРУДОВЫЕ
ОТНОШЕНИЯ**

**ПОСЛЕ
ПРЕКРАЩЕНИЯ
ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ**



Трудовое отношение – это отношение, основанное на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.



**Метод трудового права –
комплекс юридических средств,
используемых при регулировании
трудовых и связанных с ними
отношений.**

Признаки метода трудового права :

1. Сочетание централизованного и локального, нормативного и договорного регулирования.
2. Равноправие сторон трудовых отношений с подчинением в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка данной организации.
3. Участие работников через своих представителей или профсоюзы в правовом регулировании труда.
4. Специфичный способ защиты трудовых прав.
5. Единство и дифференциация правового регулирования труда.

СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА

ОБЩАЯ ЧАСТЬ

ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

СПЕЦИАЛЬНАЯ ЧАСТЬ

В ОБЩУЮ ЧАСТЬ

трудового права входят нормы,
относящиеся к правовому
регулированию труда всех работников в
ЦЕЛОМ (предмет трудового права, нормы-принципы,
правовой статус работников как субъектов трудового
права, правовое положение трудовых коллективов и
профсоюзов и т.п.)

ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

включает:

- 1. СОБСТВЕННО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**
(трудовой договор; рабочее время; время отдыха; заработную плату, гарантии и компенсации за труд; охрану труда).
- 2. ОТНОШЕНИЯ, СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ**
(дисциплина труда; трудоустройство и занятость; профессиональная подготовка непосредственно на производстве; повышение квалификации непосредственно на производстве; материальная ответственность; трудовые споры; надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде).

К СПЕЦИАЛЬНОЙ ЧАСТИ

можно отнести особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

Источники трудового права -
нормативные акты, которые
регулируют трудовые и тесно
связанные с ними отношения.

**Целями трудового
законодательства являются:**

- *установление государственных гарантий
трудовых прав и свобод граждан;*
- *создание благоприятных условий труда;*
- *защита прав и интересов работников и
работодателей.*

ИЕРАРХИЯ ИСТОЧНИКОВ ТРУДОВОГО ПРАВА (ст. 5 ТК РФ):

- Конституция РФ;
- международные нормативные акты и договоры, ратифицированные РФ;
- федеральные конституционные законы РФ (ФКЗ);
- федеральные законы, среди которых особое место занимает Трудовой кодекс РФ;
- законы субъектов РФ по вопросам их ведения;
- Указы Президента РФ;
- Постановления Правительства РФ;
- нормативные акты министерств и ведомств, среди которых особое место занимают нормативные акты ранее существовавшего Министерства труда и социального развития РФ;

- нормативные акты субъектов РФ по вопросам, разграниченным в ведении с органами власти Российской Федерации (ст. 6 ТК РФ);
- нормативные акты органов местного самоуправления;
- **ЛОКАЛЬНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ (СТ. 8 ТК РФ)**, которые по основным признакам соответствуют источникам права, но имеют самый маленький уровень юридической силы, так как не должны противоречить законодательству, и имеют самую маленькую сферу действия - отдельно взятое предприятие.

**Важнейшим среди федеральных
законов РФ в области трудового права
является**

**Трудовой кодекс РФ
от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ,
введен в действие
с 1 февраля 2002 г.**

Структура трудового кодекса РФ:

1. Первая часть включает в себя 2 главы, где раскрываются понятия, принципы и цели трудового законодательства и отношений.
2. Вторая часть состоит из 29 глав. Они посвящены социальному партнёрству в сфере труда. Особое внимание уделено коллективным переговорам, договорам и соглашениям.
3. Треть часть содержит 5 глав, где отражены основные положения, понятие, сроки и содержание трудового договора.

4. В четвёртой части размещены 15 глав, которые определяют регулирование труда отдельных категорий работников: женщин; лиц, не достигших 18 лет; лиц работающих вахтовым методом и т.д.

5. Главы пятой части посвящены защите трудовых прав и свобод, рассмотрению и разрешению трудовых споров.

6. Шестая часть - это заключительные положения данного Кодекса, сроки и порядок введения его в действие.

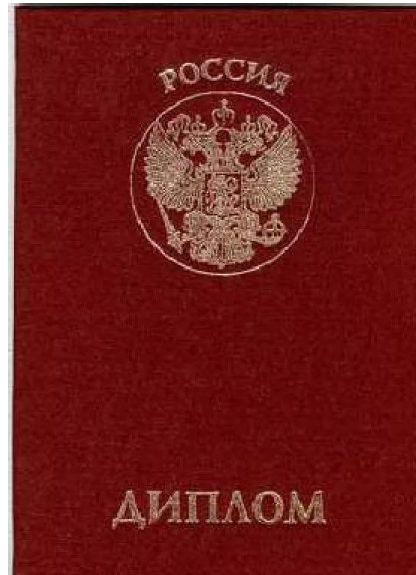
2. Трудовой договор: порядок заключения и основания прекращения трудового договора



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 законодательством, 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.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу (военные билеты, удостоверения граждан, подлежащих призыву);
- при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, - документ об образовании (диплом, свидетельство, сертификат).



*Прием на работу оформляется приказом
(распоряжением) работодателя,
изданным на основании заключенного
трудового договора, который объявляется
работнику под роспись в **3-дневный
срок** со дня фактического начала
работы.*

**Прием на работу производится по
принципу подбора кадров по
деловым качествам.**

Трудовая книжка —
основной документ о
трудовой деятельности и
трудовом стаже
работника.



При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, **обязано предъявить работодателю трудовую книжку** за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства.

Работодатель обязан вести трудовую книжку на каждого работника, проработавшего в организации свыше 5 дней, если работа в этой организации является для работника основной.

Основания прекращения трудового договора

1. Соглашение сторон.
2. Истечение срока трудового договора (если трудовые отношения продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то он пролонгируется).
3. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя и др.

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

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР МОЖЕТ БЫТЬ РАСТОРГНУТ РАБОТОДАТЕЛЕМ В СЛУЧАЯХ:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности ИП;
- 2) сокращения численности или штата работников организации, ИП;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе;
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (прогула);
- б) появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной)
- г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества (растраты, умышленного его уничтожения или повреждения и т.д.);
- д) нарушения работником требований охраны труда и др.

3. Трудовой спор.

Порядок рассмотрения трудовых споров

Трудовой спор – это неурегулированное разногласие между работодателем и работником (**индивидуальный трудовой спор**) или работодателем и коллективом работников (**коллективный трудовой спор**).



Причиной индивидуальных трудовых споров являются вопросы применения (неисполнения) законов и иных НПА, содержащих нормы трудового права, коллективного договора,

трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда).

КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ (КТС) –

постоянно действующий орган,
создаваемый в организации
специально для рассмотрения
индивидуальных трудовых споров.

*Он образуется из равного числа
представителей работников и работодателя.*

В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

- *работника* – о восстановлении на работе независимо, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;
- *работодателя* – о возмещении работником вреда, причиненного организации, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Причины коллективных трудовых споров:

1. Изменение условий труда (включая заработную плату).
2. Вопросы заключения, изменения и выполнения коллективных договоров.
3. Отказ работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии решений, актов, содержащих нормы трудового права и др.

**Право на коллективные
трудовые споры,
включает право на забастовку
(п. 4 ст. 37 Конституции РФ).**

Примирительные процедуры при разрешении коллективных трудовых споров

Рассмотрение примирительной комиссией.

Рассмотрение спора с участием посредника.

Рассмотрение спора в трудовом арбитража.

Ни одна из сторон коллективного трудового спора не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах.

Трудовой арбитраж –
это временно действующий орган
по рассмотрению коллективного
трудового спора, который
создается в случае, если стороны
этого спора заключили
соглашение в письменной форме
об обязательном выполнении его
решений.

Повторить материалы лекции и подготовиться к семинарскому занятию по вопросам лекции.

Самостоятельно рассмотреть вопросы:

1. Субъекты трудового права.
2. Надзор за соблюдением работодателем трудового законодательства.
3. Коллективный договор.
4. Социальное партнерство.

Подготовить доклад (сообщение) по теме «Надзор за соблюдением работодателем трудового законодательства»