**Содержание норм трудового права**

ПЛАН

1. Понятие, правоотношения, дееспособность, источники.
2. Коллективный договор.
3. Трудовой договор: заключение, содержание, расторжение.
4. Рабочее время и время отдыха.
5. Система оплаты труда.
6. Сроки и порядок выплаты зарплаты.
7. Гарантийные выплаты и компенсации.
8. Трудовая дисциплина.

**1**

**Трудовое право** – совокупность правовых норм, регулирующих трудовые отношения работников и некоторые другие, тесно с ними связанные, при равенстве сторон и наличии властных полномочий администрации, установленных правилами внутреннего трудового распорядка.

**Предметом трудового права** являются отношения работников, возникающие в процессе их непосредственного участия в труде. Содержание и характер их зависят от типа и формы

собственности на средства и предметы труда .

**Трудовое право** регулирует трудовые отношения и другие общественные отношения, тесно связанные с трудовыми. Это отношения между трудовыми и профессиональными коллективами по вопросам производственной деятельности, условий труда и быта работников, заключения коллективных договоров, трудоустройства граждан по специальности и личным способностям; профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров непосредственно на предприятии; надзора и контроля за охраной труда и соблюдения трудового законодательства, социального страхования, рассмотрения трудовых споров и др.

**Трудовое право** не регулирует труд, совершающийся вне общественной кооперации труда, т. е. труд изобретателя, ученого, писателя, индивидуальную трудовую деятельность граждан. Но труд , выполняемый как служебное задание, является предметом трудового права. Трудовое право не регулирует общественные отношения, косвенно связанные с трудом (выполнение отдельных поручений , подрядные работы, оказание услуг).

**Отношения, связанные с трудовыми и регулируемые трудовым правом:**

1. организационно-управленческие, отношения по занятости и трудоустройству,

2. отношения по возмещению материального ущерба,

3. процессуальные отношения по рассмотрению споров между субъектами

трудового отношения,

1. отношения по надзору за охраной труда и соблюдением трудового законодательства.

**Принципы трудового права :**

1. свобода трудового договора,

2. охрана работников от необоснованных отказов при приеме на работу и незаконных увольнений;

3. обеспечение здоровых и безопасных условий труда;

4. право на гарантированную заработную плату не ниже минимального размера ;

5. обязанность работников соблюдать дисциплину труда;

6. право работников на обеспечение пособиями и пенсиями в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, пенсиями в по возрасту;

7. возможность работников на объединение в профессиональные союзы;

8. право на участие в управлении предприятиями, учреждениями, организациями.

Так , работники могут участвовать в управлении предприятиями, учреждениями и организациями через общие собрания (конференции) трудовых коллективов, профессиональные союзы и другие общественные организации, производственные совещания и другие общественные органы, действующие в трудовых коллективах. Имеют право вносить предложения об улучшении работы предприятий, организаций, а также по вопросам социально – культурного и бытового обслуживания.

Администрация предприятий и организаций со своей стороны обязана создавать условия, обеспечивающих участие работников в управлении. Должностные лица организаций и предприятий обязаны в установленный срок рассмотреть критические замечания предложения работников и сообщить им о принятых мерах.

**Источники трудового права**

1. **Конституция РФ(** свобода труда провозглашена в ст. 37, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду и право вообще не заниматься трудовой деятельностью**).**
2. **Трудовой кодекс РФ,** вступивший в силу с 1 февраля 2002.
3. **Постановления о труде федеральных представительных органов субъектов РФ.**
4. **Указы президента РФ.**
5. **Подзаконные нормативные акты** федеральных органов исполнительной власти и исполнительной власти субъектов РФ.
6. **Государственные стандарты,** устанавливающие обязательные нормы, обеспечивающие безопасные условия труда и охраны здоровья граждан.
7. **Акты** органов местного управления , касающиеся режима работы предприятий.
8. **Локальные нормативные акты,** разрабатываемые в отдельных в отдельных трудовых коллективах .Принимаются администрацией предприятия и профсоюзом, регулируют вопросы премирования, графики отпусков, продолжительность дополнительных отпусков.

**Трудовые правоотношения** – общественные отношения, регулируемые нормами трудового права, складывающееся между работником и работодателем ,в силу которого одна сторона ( работник ) обязана выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством, коллективным договором и соглашением сторон.

**Трудовая дееспособность** граждан возникает с 16 лет исключение – с 14).

С этого момента они могут самостоятельно вступать в трудовые правоотношения. В качестве работодателей могут вступать различные субъекты права.

**2**

**Коллективный договор – это правовой акт**, регулирующий социально – правовые отношения между работодателем и работниками организации.

Условия коллективных договоров и соглашений, заключенных в соответствии с законодательством, являются обязательными для организаций, на которые они распространяются.

**Основные принципы коллективных договоров и соглашений**:

1. соблюдение норм законодательства, полномочность представителей сторон;
2. равноправие сторон;
3. свобода выбора и обсуждение вопросов, составляющих содержание

коллективных договоров, соглашений;

1. добровольность принятия обязательств;
2. систематичность контроля и неотвратимость ответственности.

Содержание коллективного договора состоит из взаимных обязательств работодателя и работников, закрепленных в ст. 41 Трудового кодекса РФ ( О коллективных договорах и соглашениях).

В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МОГУТ БЫТЬ ВКЛЮЧЕНЫ:

1.форма, система и размер оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты;

2. механизм регулирования оплаты труда исходя из роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

3. занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

4. продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков;

5. улучшение условий и охраны труда работников (женщин и молодежи, подростков );

6. добровольное и обязательное медицинское и социальное страхование;

7. соблюдение интересов работников при приватизации предприятия, ведомственного жилья;

8. экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

9. льготы для работников, совмещающих работу с обучением;

10. контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон, социальное партнерство, обеспечение нормальных условий функционирования профсоюзов, иных уполномоченных работниками представительных органов;

11. отказ от забастовок при выполнении условий коллективного договора.

За нарушение и невыполнение коллективного договора согласно ст. 5.31.Кодекса об административных правонарушениях виновные лица, представляющие работодателя, подвергаются штрафу в размере от 30 до 50-ти мрот, налагаемому в судебном порядке. За не предоставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, виновные лица, представляющие работодателя, несут дисциплинарную ответственность или подвергаются штрафу в размере от 10 до 30-ти минимальных размеров оплаты труда, налагаемому в судебном порядке (ст5.29.).

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР заключается на срок не более 3-х лет и вступает в силу со дня подписания или со дня установленного коллективным договором.

**3**

**Трудовой договор (контракт)** – соглашение между работодателем и работником, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечить условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

Исходя из данного в законодательстве о труде определения сторонами трудового договора ( контракта) являются работник и работодатель. Работодателями могут быть организации ( юридические лица ) и дееспособные граждане.

**Содержание трудового договора** (контракта) состоит из совокупности условий, определяющих **взаимные права и обязанности сторон (работника и работодателя).**

**В трудовом договоре указываются** :

1. Ф. И. О. работника и наименование работодателя, Ф. И. О. работодателя – физического лица, заключивших договор;

2. место работы; дата начала работы;

3. наименование должности, специальности;

4. права и обязанности работника;

5. права и обязанности работодателя;

6. условия труда, компенсации и льготы работникам, в тяжелых , вредных, опасных условиях труда;

7. виды и условия социального страхования, связанные с трудовой деятельностью;

8. условия оплаты труда и т. д.

Законодательство (ст. 3 Трудового кодекса)закрепило гарантии российских граждан при приеме на работу независимо от пола, расы, национальной принадлежности и отношения к религии.

По сроку действия трудовые договоры (контракты) согласно ст. 58ТК классифицируют на:

1. договоры (контракты) на неопределенный срок;
2. срочные договоры (контракты), заключаемые на срок не более 5-ти лет;
3. договоры (контракты) на время выполнения определенной работы.

Договор (контракт), заключенный на неопределенный срок, на практике означает, что рабочие и служащие поступают на так называемую постоянную работу.

Срочный трудовой договор (контракт) может быть заключен на любой срок, но не более 5-ти лет в случаях:

1. *для замены временно отсутствующего работника, сохраняя ему место работы ;*
2. *на время выполнения временных работ ( до 2-х месяцев), сезонных работ,;*
3. *для работы в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях;*
4. *на время длительного отпуска постоянного работника, связанного с рождением ребенка (и до достижения им 3-х летнего возраста).*
5. *Для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий катастроф, эпидемий и т.д.*
6. *С лицами, которым по состоянию здоровья разрешена работа временного характера;*
7. *Для работ, связанных со стажировкой;*
8. *С лицами, направленными на временные работы службой занятости и т. д.*

Разновидностью срочных договоров в юридической литературе признают временные, сезонные трудовые договоры, а также трудовой договор на время выполнения определенной работы.

**Заключение трудового договора допускается с лицами , достигшими 16 лет.** Получив основное общее образование, лица, достигшие 15 лет могут заключить трудовой договор. С согласия родителей, опекуна трудовой договор может быть заключен лицами с 14 лет для выполнения легкого труда, не приносящего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения. В организациях кинематографии, театрах, цирках допускается с согласия опекуна, попечителя заключение трудового договора, лицами, не достигшими 14 лет, при условии отсутствия вреда здоровью, нравственному развитию .

**документы, предъявляемые при заключении трудового договора:**

документ, удостоверяющий личность (паспорт); трудовая книжка; военный билет;

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

документ об образовании;

**Испытание при приеме на работу**

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

**Испытание при приеме на работу не устанавливается для:**

1. лиц, замещающих работников,
2. беременных женщин;
3. лиц не достигших 18 лет;
4. молодых специалистов, окончивших образовательные учреждения .
5. лиц, поступивших на работу в порядке перевода;

Срок испытания не может превышать 3-х месяцев, а для руководителей организаций, их заместителей, гл. бухгалтеров и др. лиц 6 месяцев.

Ст. 76 ТК РФ позволяет **работодателю отстранить от работы** :

1. работника , появившегося на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения;
2. работника , не прошедшего обучение и проверку навыков в области охраны труда;
3. при выявлении противопоказаний в соответствии с медицинским заключением

для выполнения работы ;

**Прекращение трудового договора,** на общих основаниях в соответствии со ст. 77 ТК РФ :

1. соглашение сторон;
2. истечение срока трудового договора;
3. по инициативе работника;
4. по инициативе работодателя;
5. перевод работника на др. место работы;
6. отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника организации, ее имущества;
7. отказ работника в связи с изменениями условий трудового договора ;
8. обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
9. нарушение правил заключения трудового договора;

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 дня до увольнения.

**Расторжение трудового договора по инициативе работника**

Работник должен предупредить администрацию , работодателя за 2 недели в письменной форме. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение не производится, если, на его место

не приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

**Расторжение трудового договора по инициативе работодателя:**

1. ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем;
2. сокращения штата работников организации;
3. несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации ;
4. неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей;
5. прогула (отсутствие на работе без уважительной причины более 4 часов подряд в течение рабочего дня);
6. появление на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения;
7. разглашения охраняемой законом тайны;
8. совершения по месту работы хищения и т.д.

**Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:**

1. призыв работника на военную службу;
2. восстановление на работе работника , ранее выполнявшего эту работу, по решению

гос. инспекции труда, суда;

1. осуждение работника к наказанию;
2. смерть работника, работодателя и т. д.

**4**

**Рабочее время и время отдыха**

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

Различают рабочее время **нормальное, сокращенное, неполное.** Поэтому трудовое законодательство оперирует понятиями : рабочий день, рабочая неделя, рабочая смена.

**1. Нормальная продолжительность** **рабочего времени** – **40 часов в неделю***.*

Она устанавливается для всех категорий работников независимо от вида работы(сезонная, временная, постоянная), шестидневная или пятидневная, исключая работников, для которых установлено сокращенное время.

**2. Сокращенная продолжительность рабочего времени** является полной мерой продолжительности труда и оплачивается полностью:

для инвалидов 1, 2 групп – на 5 часов в неделю;

для лиц до 16 лет – на 16 часов в неделю;

для работников от16 до 18 лет на 4 часа в неделю;

для лиц, занятых на работах с вредными условиями труда и (или) опасными