**Тезисы лекций**

**по учебной дисциплине Трудовое право**

***Лекция №1***

**Тема: Предмет, метод и система трудового права**

ПЛАН

1. Понятие трудового права, предмет и метод отрасли.
2. Принципы трудового права.
3. Система трудового права.
4. Роль и значение трудового права, его место в системе российского права.

**Вопрос 1**

**Трудовое право** – отрасль российского права, регулирующая при активном участии ее субъектов трудовые отношения работников с работодателями и другие тесно связанные с ними общественные отношения и устанавливающая права и обязанности по труду на производстве и ответственность за их нарушение. Трудовое право является одной из ведущих отраслей права.

Отграничение данной отрасли от других отраслей права может быть произведено по таким критериям, как предмет и метод правового регулирования.

**Предмет** любой отрасли права составляет определенный круг общественных отношений, регулируемых данной отраслью.

Предмет трудового права охватывает две группы правоотношений: трудовые и тесно с ними связанные отношения.

**Трудовые правоотношения** являются центральными в системе правоотношений в сфере труда и представляют собой добровольную юридическую связь (общественное отношение) между работником и работодателем, по которой работник обязуется выполнять свою трудовую функцию в данной организации труда с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется оплачивать его труд и создавать условия труда, предусмотренные законодательством, коллективным и трудовым договором.

Таким образом, трудовое право регулирует не всякий труд, а лишь трудовые отношения в общественной организации труда, отношения наемного труда, отношения, прежде всего, коллективного труда. Объектом регулирования являются живой труд, его условия и оплата труда. Самостоятельный индивидуальный труд (например, труд домашней хозяйки) трудовым правом не регулируется.

В настоящее время обозначаются две группы трудовых отношений: тех, кто трудится по найму (трудовому договору), и тех, в которые вступают сособственники (собственники) имущества акционерного предприятия (или другого типа коллективного производства) для участия в трудовом процессе.

На основе применения совместного (коллективного) труда складываются и **иные общественные отношения,** составляющие предмет трудового права. Эти правоотношения сами по себе (без связи с трудовыми) не играют самостоятельного значения:

* правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству;
* организационно-управленческие (правоотношения трудовых коллективов с работодателем, профсоюзов с работодателями, социально-партнерские отношения между работниками, их представителями и работодателями, их представителями более высокого уровня–на уровне РФ, субъектов РФ, отраслей (отрасли), территории, профессии);
* правоотношения по профессиональной подготовке кадров непосредственно на производстве, повышению квалификации и переквалификации;
* правоотношения по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде, охраной труда;
* правоотношения по разрешению трудовых споров
* по материальной ответственности сторон трудового договора.

Специфика регулируемых трудовым правом правоотношений предопределяет и метод правового регулирования.

**Метод права –** это специфический для данной отрасли способ правового регулирования, то есть способ воздействия через нормы права на сознание, волю, поведение людей в нужном для государства, общества, конкретного человека направлении для получения оптимального результата этого регулирования.

Метод трудового права носит **комплексный характер** и характеризуется следующими признаками:

1) сочетание централизованного и локального регулирования общественных отношений в сфере труда.

Централизованное регулирование осуществляется вышестоящими по отношению к организации органами. Чаще всего централизованное регулирование бывает государственным (законодательным), реже - договорным (например, совместные решения органов правительства, работников и работодателей). Посредством централизованного регулирования устанавливается минимум гарантий для работников и возможность их расширения в результате различных соглашений на основе трехстороннего сотрудничества работников, работодателей и государства, а также с помощью заключения коллективных договоров между работниками и работодателями и индивидуальных трудовых договоров (например, посредством централизованного регулирования устанавливается продолжительность рабочего дня, вводится тарифная сетка для бюджетников, принимаются важные нормативные акты по вопросам дисциплины труда, его охране).

Локальное регулирование имеет место в пределах данной организации, учитывает ее особенности и носит преимущественно договорной характер (например, коллективный договор между работниками предприятия, учреждения, организации и работодателем). С помощью локального регулирования устанавливается режим рабочего времени, графики отпусков, льготы и преимущества работникам из фондов организации. При этом договоры о труде, локальные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с законами и иными правовыми актами.

2) сочетание договорного, рекомендательного и императивного способов регулирования.

Договор выступает основным юридическим фактом в сфере регулирования общественных отношений, составляющих предмет данной отрасли. Посредством договора возникают, изменяются и прекращаются трудовые правоотношения. Договорное регулирование предполагает взаимное согласие сторон по определенным вопросам, в связи с этим главная особенность данного способа будет состоять в том, что установленные на основе договора правоотношения не могут быть изменены, как правило, без достижения этого согласия.

Рекомендательный способ правового регулирования реализуется через принятие норм-рекомендаций, адресованных субъектам трудового права.

Первые два способа правового регулирования указывают на желательное для государства поведение субъектов (так называемое «мягкое» регулирование)

Императивный способ характеризуется установлением «жестких», государственно-властных предписаний в регулировании общественных отношений в сфере труда.

В настоящее время объем централизованной регламентации снижается за счет возрастания коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования.

3) участие профсоюзов и трудовых коллективов в регулировании общественных отношений в сфере труда.

Данный метод реализуется благодаря полномочиям трудовых коллективов и профсоюзов в сфере труда. Трудовой коллектив организации рассматривает и решает вопросы самоуправления, вопрос о необходимости заключения коллективного договора с работодателем, определяет перечень и порядок предоставления работникам льгот, имеет другие полномочия в области регулирования трудовых и иных общественных отношений в сфере труда. Трудовое законодательство закрепило общее право профсоюзов представлять интересы своих членов по вопросам труда и другим социально-экономическим вопросам.

4) своеобразие способов защиты трудовых прав работников,которое проявляется в том, что трудовые права–это главный предмет деятельности профсоюзов, содержание их основной защитной функции, а также в существовании в организациях особых органов по рассмотрению трудовых споров–Комиссий по трудовым спорам.

5) единство и дифференциация правового регулирования отношений в сфере труда.

Единство правового регулирования заключается в установлении общих норм, распространяемых на всех работников (например, минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска).

Дифференциация правового регулирования выражается в установлении специальных норм, распространяемых на отдельные категории работников (молодежь, женщины и т.д.). Дифференциация правового регулирования проводится по следующим факторам:

* физиологические особенности труда женщин, несовершеннолетних работников, инвалидов;
* климатические условия районов Крайнего севера и приравненных к ним районов;
* специфика трудовых связей (временные работы, сезонные работы, совместительство и т.п.)
* особенности труда в данной отрасли, профиль деятельности организации (труд шахтеров, учителей и т.д.)
* другие факторы

**Вопрос 2**

**Принципы права –** важнейшие руководящие идеи, отражающие сущность и направленность нормативного регулирования.

Различают принципы права в целом (общие принципы, не являющиеся специфическими для данной отрасли, но в то же время распространяющиеся на трудовое право и играющие немаловажную роль в регулировании правоотношений в сфере труда, например, принцип приоритета прав человека), межотраслевые (принципы нескольких отраслей), отраслевые (характерные для данной отрасли).

Современные принципы трудового права разбиваются на 4 основные группы (классификация Смирнова О.В.)

Принципы, отражающие политику государства в области правового регулирования рынка труда и занятости

* принципсвободы труда (возможность для каждого субъекта трудового права свободно распоряжаться своей способностью к труду, выбирать род деятельности и профессию)
* принцип свободы трудового договора (контракта), который является основанием возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений между работником и работодателем и который заключается, изменяется и отчасти прекращается по взаимному согласию сторон.

Принципы, отражающие политику государства в области установления условий труда работников

* единство и дифференциация условий труда (единство заключается в принятии норм, обязательных для всех организаций, распространяющихся на всех работников и устанавливающих высокий уровень условий труда; дифференциация условий труда позволяет учесть характер и особенности производства (отраслевая дифференциация), половозрастные, квалификационные и иные особенности работников (субъектная дифференциация), месторасположение организации (территориальная дифференциация))
* активное участие работников и профсоюзов в установлении условий труда (данный принцип реализуется через право работников участвовать в управлении организациями через различные органы самоуправления трудового коллектива (Общее собрание, Совет трудового коллектива), профсоюзы и другие органы, уполномоченные трудовым коллективом)

Принципы, определяющие правовое регулирование применения наемного труда

* определенность трудовых функций (работодатель не вправе требовать от работника работы, не определенной трудовым договором)
* устойчивость трудовых правоотношений (обеспечение стабильности кадров через строгое регламентирование оснований увольнения по инициативе работодателя и невыгодные последствия для работников, уволившихся без достаточных оснований)
* обеспечение нормальной трудовой дисциплины (поддержание порядка, воспитание самодисциплины)
* вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного законом минимума в соответствии со специальностью, квалификацией, должностью работника.

Принципы, отражающие главное направление политики в области охраны здоровья и трудовых прав граждан

* обеспечение охраны труда и здоровья (прежде всего обязанность работодателя)
* гарантированность трудовых прав работников (сочетание поощрительных и принудительных мер обеспечения трудовых прав)

**Вопрос 3**

Трудовое право представляет собой совокупность взаимосвязанных норм, образующих целостную систему со сложной внутренней структурой.

# Система отрасли трудового права–соединение правовых норм в единое упорядоченное целое с их одновременным разделением на относительно самостоятельные и в то же время взаимосвязанные институты и их части-подинституты.

Структурно система отрасли трудового права подразделяется на 2 части: Общая часть и Особая часть.

Нормы **Общей части**затрагивают и регулируют наиболее общие вопросы организации и применения труда работников. К Общей части относятся нормы-принципы, нормы, устанавливающие правовой статус субъектов трудового права, вопросы организации труда и т.д.

Нормы **Особенной части** конкретизируют положения первой и регламентируют отдельные виды правоотношений в сфере труда и их элементы. Нормы Особенной части группируются в **институты,** включающие в себя менее обширную, чем отрасль, совокупность правовых норм, детализирующих в рамках отрасли либо отдельный вид общественных отношений, либо отдельную сторону (элемент) какого-либо конкретного вида общественных отношений.

В современной системе трудового права выделяют следующие институты.

* институт трудоустройства
* трудового договора
* профессиональной подготовке и повышения квалификации кадров на производстве
* рабочего времени и времени отдыха
* нормирования работы
* оплаты труда
* дисциплины труда
* материальной ответственности
* охраны труда
* надзора и контроля за охраной труда и соблюдением законодательства о труде

**Подинститут** – еще более мелкая структурная единица, также детализирующая свой предмет в рамках института (охрана труда женщин, охрана труда подростков и др.)

От системы отрасли трудового права следует отличать систему трудового законодательства и систему науки трудового права.

**Система трудового законодательства** представляет собой совокупность нормативно-правовых актов о труде.

**Система науки трудового права**–это целостная совокупность знаний (идеи, взгляды, воззрения, теории) о сущности, социальном назначении, общих закономерностях и конкретных проявлениях правового регулирования общественных отношений в сфере труда.

Система науки и учебного курса «Трудовое право» шире системы отрасли (наука изучает не только нормы трудового права, но и его предмет, метод, источники и т.д.) В связи с этим учебный курс делится на три части. Учебная дисциплина Трудовое право содержит три части: Общая часть , Особенная , Специальная часть

В **Специальную часть** включаются нормы зарубежного трудового законодательства и международно-правового регулирования труда.

**Вопрос 4**

Трудовое право играет важную роль. Основная роль трудового права заключается в урегулировании его нормами поведения людей в процессе труда на производстве так, чтобы правовое регулирование отвечало бы задачам производства, охраняло бы труд работников, способствовало улучшению их труда и быта, укрепляло социальное партнерство.

Соответственно в Трудовом кодексе РФ определены следующие **задачи** трудового права: содействовать росту производительности труда, улучшению качества работы, повышению эффективности общественного производства и подъему на этой основе материального и культурного уровня жизни.

Трудовое право тесно связано с другими отраслями права. Отграничение данной отрасли от других отраслей права может быть произведено по таким критериям, как предмет и метод правового регулирования.

**Трудовое и конституционное право.** Конституционное право составляет основу всех отраслей права, закрепляя основополагающие принципы национального права. Конституционное право определяет основные положения трудового права. Нормы трудового права не должны противоречить нормам конституционного права.

**Трудовое и гражданское право.** Предметом регулирования гражданского права является самостоятельная, независимая деятельность граждан. Данная отрасль, регулируя имущественные отношения, направлена на достижение конкретного результата, на реализацию готовой продукции. Отчасти такие же отношения, но в сфере труда регулирует трудовое право. Однако трудовое право имеет дело с имущественными отношениями в самом процессе труда, предметом данной отрасли является процесс осуществления гражданином своих трудовых функций, сопряженный с вовлечением его в трудовой коллектив и подчинением трудовой дисциплине. В связи с этим следует различать трудовой договор и гражданско-правовые договоры (подряда, поручения, возмездного оказания услуг, авторский договор).

**Трудовое и административное право***.* Обе отрасли регулируют управленческие отношения, но административное право регулирует государственное управление, а трудовое – управление в процессе труда.

**Трудовое право и право социального обеспечения.** В основе права социального обеспечения лежит труд, и это связывает обе отрасли. Но трудовое право регулирует сам процесс труда, а право социального обеспечения (особенно его важнейшая часть–пенсионное право) имеет дело с прошлым трудом и регламентирует компенсацию за прошлый труд. Кроме этого трудовое право устанавливает общие основания социальной защиты граждан, а право социального обеспечения предусматривает специальное регулирование отношений по социальной защите в вопросах трудового стажа, трудовой деятельности.

**Гражданско-процессуальное право** регулирует порядок рассмотрения дел, возникающих из трудовых споров.

**Трудовое и семейное право**. Семейное право регулирует порядок выплаты алиментов на несовершеннолетних детей, удержание которых производится из заработной платы или иных доходов родителей. Трудовое право предусматривает выплату пенсии по случаю потери кормильца, устанавливает ограничение совместной службы родственников. Все эти и другие вопросы должны решаться с учетом норм и трудового, и семейного права.

**Трудовое и уголовное право***.* Уголовное право предусматривает наказание за преступления, совершенные против конституционных прав и свобод граждан, в том числе эта отрасль охраняет и право граждан на труд.

Таким образом, трудовое право является одной из ведущих отраслей права, регулирующей трудовые и иные тесно связанные с ними общественные отношения в сфере труда.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Конституция РФ, М., 1993г.
2. Трудовой кодекс РФ (в ред. от 30.06.2003г.) // Российская газета.2001г.
3. .Харитонов С.В. Трудовое право / С.В. Харитонов. – М.: «Академия».- 2014
4. Российское трудовое право. Учебник./ Под ред. Зайкина А.Д. М.: Норма 2009.
5. Трудовое и социальное право России. Учебник./ Под ред. Анисимова Л.Н. М.: Юрист 2011.
6. Трудовое право России. Учебник./ Под ред. Гусова К.Н. Толкуновой В.Н. М.:Юрист, 2009.
7. Киселёв И.Л. Трудовое право России. Историко – правовое исследование. М., 2010.
8. Трудовое право России. Учебник/Под ред. Лившица Р.З. Орловского Ю.П. М.: Норма – Инфра М,2013.
9. Трудовое право. Учебник/ Под ред. Смирнова О.В. М., 2009.
10. Комментарий к Трудовому кодексу РФ под редакцией Орловского Ю.П. М., Инфра М. 2011.
11. Пиляева В.В. Трудовой кодекс РФ в схемах и определениях М.: Кнорус, 2010.
12. Акопова Е.М. Современный трудовой договор: контракт М..,2009.
13. Василевич Г.Л. Ответственность сторон трудового договора за причинение ущерба М.,2009.

***Лекция №2***

### Тема: Источники трудового права

ПЛАН

1. Понятие источника права, классификация источников трудового права.
2. Общепризнанные нормы и принципы международного права и Конституция РФ как источники трудового права.
3. Законы и подзаконные акты как источники трудового права.
4. Соглашения и локальные акты о труде как источники трудового права.

**Вопрос 1**

Источник права представляет собой способ закрепления и существования норм права, это тот источник, из которого субъект права черпает нормы права.

**Источник права –** результат правотворческой деятельности компетентных органов государства, а также совместного нормотворчества работников и работодателей в сфере регулирования трудовых и иных общественных отношений, составляющих предмет трудового права.

Источники права составляют определенную систему, включающую в себя разнообразные по юридической силе и сфере действия нормативные акты. Нормативный акт является доминирующим источником права и представляет собой официальный документ, созданный компетентными органами государства и содержащий общеобязательные юридические нормы.

**Система источников трудового права** – это состав, соотношение, внутренняя взаимосвязь и расположение последовательно по предмету ими регулируемому всех актов трудового законодательства в едином их комплексе. Систему источников трудового права называют часто **системой трудового законодательства**.

Источники трудового права можно по-разному классифицировать.

**По характеру принятия** (по органам, их принявшим) различают нормативные акты,

* принятые высшим органом законодательной власти РФ (законы, постановления)
* принятые Президентом РФ (указы, распоряжения) и высшими органами исполнительной власти РФ (постановления и распоряжения Правительства РФ)
* изданные центральными органами государственного управления (Министерством труда и социального развития и другими министерствами и ведомствами)
* принятые органами государственной власти и управления субъектов РФ
* принятые органами местного самоуправления.

**По сфере действия** источники делятся на

* общефедеральные
* республиканские и иных субъектов РФ
* отраслевые и межотраслевые
* муниципальные (местные)
* локальные (в пределах организации)

**По юридической силе** выделяются

* общепризнанные принципы и нормы международного права
* Конституция РФ
* законы и подзаконные акты
* акты органов местного самоуправления
* соглашения о труде
* локальные акты.

**Вопрос 2**

### Конституция РФ утверждает приоритет общепризнанных норм и принципов международного права (международных стандартов) в российском законодательстве. Часть 4 ст.15 Конституции РФ гласит, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью правовой системы РФ. Если международным договором РФ установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международных договоров.

# Такой подход к данному источнику трудового права связан в первую очередь с деятельностью Организации объединенных наций (ООН), Международной организации труда (МОТ).

Закрепление общепризнанных норм и принципов международного права в национальном законодательстве основывается на ратификации конвенций и иных актов международных организаций и их органов, участником которых является Россия.

# В трудовом праве такими актами являются Всеобщая декларация прав человека (1948г.), два пакта о правах человека, одобренные Генеральной Ассамблеей ООН в 1966г. (Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах и Международный пакт о гражданских и политических правах), ряд конвенций и рекомендаций МОТ (конвенция МОТ №138 «О минимальном возрасте» (1973г.), №95 «Об охране заработной платы» (1949г.) и др.).

Конституция РФ является основным источником трудового права, ибо этот источник права устанавливает исходные положения российской правовой системы, закрепляет исходные положения всех отраслей права, в том числе и трудового права. Конституция РФ имеет высшую юридическую силу, все законы и правовые акты не должны ей противоречить.

Признавая права и свободы человека и гражданина высшей ценностью, Конституция РФ закрепила следующие принципиальные положения данной отрасли:

* труд свободен, принудительный труд запрещен (ч.1,2,3 ст.37)
* гарантируется равенство прав и свобод граждан независимо от пола, расы, национальности, принадлежности к религии и т.п. (запрет дискриминации) (ст.19)
* право граждан на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены; оплату труда без дискриминации и не ниже установленного минимального размера; защиту от безработицы (ч.3 ст.37)
* право граждан на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием законных способов их разрешения, включая забастовку (ст.45)
* право граждан на отдых, гарантированные продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, ежегодный отпуск (ч.5 ст.37)
* право граждан на равный допуск к государственной службе (ст.32)
* право граждан на объединение, включая право создавать профсоюзы для защиты своих прав (ст.30)
* гарантируется судебная защита прав и свобод (ст.46)
* гарантируется социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, потери кормильца, инвалидности (ст.39)

Ст.72 Конституции РФ относит трудовое законодательство к совместному ведению РФ и ее субъектов.

Конституция РФ представляет собой остов трудового законодательства, все остальные правовые акты исходят из установленных Конституцией принципов.

**Вопрос 3**

### Закон – обладающий высшей юридической силой нормативный акт, принятый в особом порядке высшим представительным органом государственной власти или непосредственно народом и регулирующий наиболее важные общественные отношения.

Важнейшим *кодифицированным источником* в сфере труда является **Трудовой кодекс РФ** (ТК РФ), вступивший в действие с 01.02.2002г.

Существенное значение в регулировании правоотношений в сфере труда имеют следующие федеральные законы, посвященные отдельным общественным отношениям в сфере труда и конкретизирующие общие положения ТК РФ: от 19.04.1991г. «О занятости населения в РФ», от11.03.1992г. «О коллективных договорах и соглашениях», от 23.11.1995г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», от 12.01.1996г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 17.07.1999г. «Об основах охраны труда в РФ» и др.

Следующую ступень в иерархии источников составляют **подзаконные акты**. Среди них главенствующее значение имеют **указы Президента РФ** (пример, Указ Президента РФ от 15.11.1991г. «О социально-партнерских отношениях и разрешении трудовых споров (конфликтов)», от 4.05.1994г. «О государственном надзоре и контроле за соблюдением законодательства о труде и охране труда»). Однако не все акты Президента РФ следует рассматривать в качестве источника трудового права: такое значение имеют лишь указы нормативного характера, т.е. содержащие правовые нормы. Указы о награждениях работников, присвоении классных чинов и т.п. носят персонифицированный характер и не являются источником трудового права.

Помимо указов Президента к числу подзаконных актов относятся **Постановления и Распоряжения Правительства РФ** – акты коллегиального органа, обязательные к исполнению на всей территории РФ. Обычно Постановления Правительства принимаются во исполнение законов РФ и указов Президента в целях их конкретизации (Постановление Правительства от 3.06.1995г. «Об утверждении Положения о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве»).

**В актах министерств и ведомств** (речь идет главным образом о постановлениях, инструкциях и разъяснениях Минтруда РФ) происходит дальнейшая конкретизация норм трудового права, разъяснение по спорным вопросам применения трудового законодательства .

**Вопрос 4**

Новым источником трудового права, приобретшим особую значимость в 90-е годы, являются **соглашения о труде** – договорные акты, заключаемые на двух-, трехсторонней основе на уровне РФ, субъекта РФ, территории, отрасли, профессии. Примером соглашения, заключенного на уровне РФ, может служить Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2012-2016гг.

Низшую ступень в иерархии источников занимают **локальные акты о труде**, принимаемые и действующие непосредственно в рамках предприятия, учреждения, организации. **Особенностями локальных актов** являются следующие особенности:

* действуют в рамках организации, предприятия, учреждения;
* имеют, как правило, ограниченный срок действия;
* не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством;
* направлены на конкретизацию общих норм.

К локальным актам относятся Правила внутреннего трудового распорядка, Положения о премировании, Положения о КТС и др. Многие локальные акты принимаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и, как правило, сводятся в коллективные договоры (подробнее о соглашениях и коллективных договорах см. в соответствующем разделе).

ЛИТЕРАТУРА:

1. Конституция РФ, М., 1993г.
2. Трудовой кодекс РФ (в ред. от 30.06.2003г.) // Российская газета.2001г.
3. .Харитонов С.В. Трудовое право / С.В. Харитонов. – М.: «Академия».- 2014
4. Российское трудовое право. Учебник./ Под ред. Зайкина А.Д. М.: Норма 2009.
5. Трудовое и социальное право России. Учебник./ Под ред. Анисимова Л.Н. М.: Юрист 2011.
6. Трудовое право России. Учебник./ Под ред. Гусова К.Н. Толкуновой В.Н. М.:Юрист, 2009.
7. Киселёв И.Л. Трудовое право России. Историко – правовое исследование. М., 2010.
8. Трудовое право России. Учебник/Под ред. Лившица Р.З. Орловского Ю.П. М.: Норма – Инфра М,2013.
9. Трудовое право. Учебник/ Под ред. Смирнова О.В. М., 2009.
10. Комментарий к Трудовому кодексу РФ под редакцией Орловского Ю.П. М., Инфра М. 2011.
11. Пиляева В.В. Трудовой кодекс РФ в схемах и определениях М.: Кнорус, 2010.
12. Акопова Е.М. Современный трудовой договор: контракт М..,2009.
13. Василевич Г.Л. Ответственность сторон трудового договора за причинение ущерба М.,2009.

***Лекция №3***

# Тема: Субъекты трудового права

ПЛАН

1. Понятие субъекта трудового права, виды субъектов.

2. Граждане как субъекты трудового права.

3. Организации как субъекты трудового права.

**Вопрос 1**

## **Субъекты права** – это физические или юридические лица, которые на основании юридических норм могут быть участниками правоотношений, т.е. носителями субъективных прав и обязанностей.

Субъекты трудового права – это стороны (участники) трудовых и иных общественных отношений, составляющих предмет трудового права.

Для субъектов трудового права необходимо наличие **трудовой правосубъектности**. Трудовая правосубъектность – это предусмотренная нормами трудового права способность (возможность) лица быть участником правоотношений. Она представляет собой сложное юридическое свойство, состоящее из двух элементов–правоспособности и дееспособности.

**Правоспособность**–это предусмотренная нормами права способность (возможность) лица иметь субъективные права и юридические обязанности.

**Дееспособность**–предусмотренная нормами права способность и юридическая возможность лица своими действиями приобретать права и обязанности, осуществлять и исполнять их.

**Субъектами трудового** права могут быть:

* работники (граждане РФ, иностранные граждане, лица без гражданства)
* работодатели – организации любых форм собственности, индивидуальные предприниматели, отдельные граждане.
* трудовые коллективы
* профсоюзные органы
* социальные партнеры на федеральном, региональном, отраслевом и ином уровне в лице представителей соответствующих объединений работников, объединений работодателей, исполнительных органов государственной власти
* правоохранительные органы (КТС, суд, примирительная комиссия, трудовой арбитраж, органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства).

Субъекты трудового права обладают определенным **правовым статусом**. Правовой статус субъекта – это его основное правовое положение как данного субъекта, закрепленное трудовым законодательством. В содержании правового статуса выделяются следующие элементы:

* + трудовая правосубъектность
  + основные трудовые права и обязанности
  + юридические гарантии трудовых прав и обязанностей
  + предусмотренная законодательством ответственность за нарушение трудовых обязанностей

**Вопрос 2**

Граждане РФ являются субъектами трудового права. Трудовая право- и дееспособность возникает в трудовом праве *одновременно* с достижением трудового совершеннолетия – **16 лет.** В исключительных случаях для подготовки молодежи к производственному труду допускается прием на работу учащихся в свободное от учебы время для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения, по достижении ими **14 лет** с согласия родителей или попечителей. С 15 лет заключаются трудовые договоры с гражданами, закончившими неполную среднюю школу.

Прекращается трудовая правосубъекность со смертью. В некоторых случаях законодательство устанавливает возрастные пределы (60-65 лет для нахождения на должностях государственной службы). Таким образом в целом трудовая правосубъектность возрастом не ограничивается. Однако в определенных случаях она может быть частично и на определенный срок ограничена. Согласно ст. 29 УК РФ, суд может лишить гражданина на определенный срок при совершении им преступления права занимать должности или заниматься определенной деятельность.

Граждане РФ выступают не только как работники. Всем гражданам РФ, не ограниченным в дееспособности, предоставлено право на предпринимательскую деятельность. Граждане вправе заниматься предпринимательской деятельностью без образования юридического лица с момента государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя. С получением статуса предпринимателя гражданин получает и статус работодателя – субъекта трудового права. Согласно ст.27 ГК РФ лицо 16 лет с согласия родителей и попечителей может заниматься предпринимательской деятельностью.

**Основные права** граждан в сфере труда закреплены ТК РФ:

* право на труд, запрет принудительного труда,
* право на защиту от безработицы,
* право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены,
* право на возмещение ущерба, причиненного повреждением здоровья в связи с работой,
* право на равное вознаграждение за равный труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного законом минимума,
* право на отдых, на объединение в профессиональные союзы,
* право на социальное обеспечение по возрасту, при утрате трудоспособности и иных установленных законом случаях.

Работник **обязан** добросовестно выполнять трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, бережно относиться к имуществу организации, выполнять установленные нормы труда.

**Юридическими гарантиями** этих прав и обязанностей являются правовые средства, установленные трудовым законодательством для оптимальной реализации этих прав и обязанностей их защиты. За нарушение тех или иных трудовых прав, неисполнение или ненадлежащее своих обязанностей субъекты трудового права привлекаются к соответствующему виду юридической ответственности.

#### Вопрос 3

Организации (как собственно организации, так и предприятия, учреждения) выступают в качестве работодателей. Работодателем могут быть организации любой формы собственности: государственные, муниципальные, коллективные и индивидуально(частно)предпринимательские, обладающие трудовой правосубъектностью и в первую очередь работодательской правоспособностью (способность заключать с гражданами трудовые договоры). **Организация** – самостоятельно хозяйствующий субъект, созданный в установленном законом порядке, для выполнения работ или оказания услуг в целях получения, как правило, прибыли, дохода.

Трудовую правосубъекность в качестве работодателя организация приобретает, как правило, с момента государственной регистрации в органах юстиции. Правосубъектность организации определяется следующими критериями:

* оперативным (способность осуществлять подбор кадров, организовывать труд работников и т.п.)
* имущественным (способность рассчитываться с работниками за результаты их труда)

Деятельность организации как субъекта трудового права прекращается в связи с ее ликвидацией. Исключение организации из государственного реестра юридических лиц означает утрату ею трудовой правосубъектности.

Правовой статус организации включает также ее основные права и обязанности по отношению к каждому работнику и трудовому коллективу в целом. В частности работодатель имеет **право** осуществлять наем работников (право заключать индивидуальные трудовые договоры), руководить трудовым процессом, право использовать труд работника в пределах его трудовой функции, право привлечь работника к дисциплинарной и материальной ответственности. Работодатель **обязан** предоставить работу нанятому работнику и создавать ему необходимые условия труда, использовать труд работника только в пределах его трудовой функции, выплачивать установленную заработную плату.

Собственник имущества осуществляет свои права по управлению организацией либо непосредственно, либо через уполномоченных им органов – руководителя и администрацию, которые являются представителями данного работодателя и которые должны исполнять все обязанности работодателя по обеспечению прав работников. **Администрация предприятия**, учреждения, организации имеет двойственный статус. С одной стороны, администрация – орган работодателя (например, администрация заключает трудовой договор от имени работодателя), с другой стороны, администрация – самостоятельный субъект трудового права (например, администрация от своего имени накладывает на работника дисциплинарное взыскание).

Таким образом, основными субъектами трудового права являются стороны трудового договора–работник, в качестве которого обычно выступает гражданин РФ, и работодатель, а именно, предприятие, учреждение, организация.

ЛИТЕРАТУРА

1. Конституция РФ, М., 1993г.
2. Трудовой кодекс РФ (в ред. от 30.06.2003г.) // Российская газета.2001г.
3. .Харитонов С.В. Трудовое право / С.В. Харитонов. – М.: «Академия».- 2014
4. Российское трудовое право. Учебник./ Под ред. Зайкина А.Д. М.: Норма 2009.
5. Трудовое и социальное право России. Учебник./ Под ред. Анисимова Л.Н. М.: Юрист 2011.
6. Трудовое право России. Учебник./ Под ред. Гусова К.Н. Толкуновой В.Н. М.:Юрист, 2009.
7. Киселёв И.Л. Трудовое право России. Историко – правовое исследование. М., 2010.
8. Трудовое право России. Учебник/Под ред. Лившица Р.З. Орловского Ю.П. М.: Норма – Инфра М,2013.
9. Трудовое право. Учебник/ Под ред. Смирнова О.В. М., 2009.
10. Комментарий к Трудовому кодексу РФ под редакцией Орловского Ю.П. М., Инфра М. 2011.
11. Пиляева В.В. Трудовой кодекс РФ в схемах и определениях М.: Кнорус, 2010.
12. Акопова Е.М. Современный трудовой договор: контракт М..,2009.
13. Василевич Г.Л. Ответственность сторон трудового договора за причинение ущерба М.,2009.

***Лекция №4***

# Тема: Трудовые коллективы

ПЛАН:

1. Понятие и признаки трудового коллектива. Классификация трудовых коллективов.
2. Полномочия трудовых коллективов.
3. Механизм самоуправленческой деятельности трудового коллектива.

**Вопрос** **1**

Трудовой коллектив является одним из субъектов трудового права. Деятельность трудовых коллективов на предприятиях, в учреждениях и организациях регулируется ТК РФ, федеральными законами от 19.05.1995г. «Об общественных объединениях», от 23.11.1995г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», кроме того в настоящее время применяется в части, не противоречащей российскому законодательству, закон СССР от 17.06.1983г. «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями».

**Трудовой коллектив–**это добровольное организационно самостоятельное объединение работников для совместного труда в конкретной организации труда на основании их трудовых договоров или членства в данном производственном кооперативе.

От любого другого коллектива трудовой коллектив отличают следующие признаки:

* трудовой коллектив – это добровольно, устойчивое объединение работников, имеющих общие интересы и цели в данной конкретной организации, для совместного труда
* это объединение работников на основе их трудовых договоров с одним и тем же работодателем
* это объединение организационно оформленное, с установленной дисциплиной и единоначалием, с взаимной ответственностью работников и работодателя за трудовые правонарушения
* это объединение работников одного производства.

Трудовой коллектив организации **составляют** все работники данного производства, руководитель и лица администрации, органы трудового коллектива (Общее собрание, Совет трудового коллектива), различные движения, организуемые трудовым коллективом, а также органы, возглавляющие эти движения, профсоюзные органы.

В зависимости от структуры на одном предприятии могут быть

* трудовой коллектив непосредственно данного предприятия
* трудовой коллектив цеха, отдела, лаборатории и других крупных структурных подразделений предприятия
* трудовой коллектив бригад, ферм, участков

Трудовые коллективы можно классифицировать по различным основаниям.

По **виду общественного труда и сфере его применения** выделяют трудовые коллективы

* производственные
* обслуживающие население (торговля, связь, транспорт)
* сферы просвещения, культуры и искусства, здравоохранения
* проектные, проектно-конструкторские
* технологические
* научно-исследовательские
* управленческие
* аппарата органов власти и управления и правоохранительных органов
* аппарата общественных организаций

**По степени объединения работников**, их контактности в труде различают

* основной трудовой коллектив организации
* низовой трудовой коллектив (коллектив цеха, отдела, филиала)
* первичный трудовой коллектив (бригад, звеньев)

**Вопрос 2**

Полномочия трудового коллектива – это закрепленные за ним законом права и обязанности.

**По характеру и целенаправленности** все полномочия трудового коллектива можно классифицировать на две группы:

1. **полномочия государственно-политического характера** (так, трудовой коллектив может рассматривать и обсуждать проекты законов, решений органов местного самоуправления, выделять кандидатов в депутаты органов власти)
2. **полномочия социально-экономического характера**. В свою очередь по сфере действия данный вид полномочий можно классифицировать на три группы

* ***полномочия в сфере производства***: трудовой коллектив разрабатывает и утверждает планы развития предприятия, определяет пути получения прибыли, меры по повышению эффективности производства, качества работы; осуществляет меры по выполнению планов и договорных обязательств, по рациональному использованию природных ресурсов. На государственных и муниципальных предприятиях, а также предприятиях, в имуществе которых доля государства или местного органа самоуправления составляет более 50 %, трудовой коллектив наряду с вышеперечисленными *общими полномочиями* имеет *дополнительные полномочия*: заслушивает отчеты администрации о ходе выполнения планов, принимает меры по модернизации производства, принимает решение о выделении из состава предприятия структурных подразделений для создания нового предприятия, участвует в решении вопроса об изменении формы собственности предприятия в соответствии и в пределах, установленных законодательством, рассматривает и утверждает совместно с учредителем изменения и дополнения, вносимые в устав предприятия, определяет совместно с учредителем предприятия условия контракта при найме руководителя
* ***полномочия в сфере труда***: трудовой коллектив решает вопрос о необходимости заключения с администрацией коллективного договора, обсуждает его проект, осуществляет меры по обеспечению выполнения коллективного договора; утверждает правила внутреннего распорядка, принимает меры по их соблюдению; применяет меры морального и материального поощрения, устанавливает дополнительные льготы за счет средств предприятия; обсуждает комплексные планы улучшения условий труда, санитарно-оздоровительных мероприятий; имеет право на коллективные трудовые споры
* ***полномочия в сфере социального развития и быта***: трудовой коллектив рассматривает и одобряет планы социально-культурных мероприятий и жилищного строительства; участвует в решении вопросов об оказании материальной помощи работникам; принимает решение о строительстве жилья, объектов культурно-бытового значения; осуществляет надзор за работой организаций сферы обслуживания, лечебно-профилактических учреждений и др.

Помимо этого полномочия трудового коллектива можно классифицировать по объему прав трудового коллектива в этих полномочиях. По данной классификации выделяют **самостоятельные** полномочия трудового коллектива по управлению организацией, **совместные** (например, с администрацией или органом местного самоуправления) полномочия, полномочия **совещательного характера**.

**Вопрос 3**

# Самоуправление трудового коллектива – это самостоятельное осуществление им в соответствии с уставом организации, законодательством и коллективным договором организационно-управленческих функций.

**Механизм самоуправленческой деятельности** – это система органов внутри данного трудового коллектива, посредством которых осуществляются полномочия трудового коллектива, реализуется право работников на участие в управлении организацией; это взаимосвязанная система 5 составных частей, каждая из которых имеет свои органы:

* органы самоуправления трудового коллектива (Общее собрание, Совет трудового коллектива)
* общественные организации, их органы (профком, женский совет)
* органы общественной самодеятельности (бюро экономического анализа, общественные отделы кадров, производственные совещания)
* администрация во главе с руководителем
* разные формы социальных движений (наставничество, школы передового опыта)

Основной формой осуществления полномочий трудового коллектива являются Общее собрание и Совет трудового коллектива.

**Общее собрание** является высшим органом трудового коллектива. Там, где созыв Общего собрания затруднен из-за многочисленности, территориальной разобщенности, проводится конференция трудового коллектива (порядок выборов и нормы делегатов для нее определяет Совет трудового коллектива).

Общее собрание (конференция) созывается Советом трудового коллектива по мере необходимости, но не реже двух раз в год.Оно решает наиболее важные вопросы жизни и деятельности трудового коллектива. На деле сфера деятельности Общего собрания ограничивается обычно решением вопросов, относящихся к его исключительной компетенции: решение вопросов, связанных с выкупом имущества предприятия; принятие решения о заключении с администрацией коллективного договора, рассмотрение проекта коллективного договора, наделение профсоюза или другого органа полномочием подписать его от имени трудового коллектива; избрание (отзыв) представителей в Совет трудового коллектива, заслушивание отчетов их деятельности, определение функций Совета; принятие решения об объявлении забастовки.

**Совет трудового коллектива** (СТК) является исполнительно-распорядительным органом трудового коллектива. СТК избирается Общим собранием тайным или открытым голосованием сроком на 2-3 года. Созыв Собрания для избрания СТК производится обычно профкомом совместно с администрацией предприятия. Общее собрание считается правомочным, если в нем участвует более половины общего числа членов трудового коллектива, а конференция – не менее 2/3 делегатов. Оповещение о сроках проведения собрания по выборам СТК рекомендуется проводить не позднее, чем за 15 дней до выборов. Избранными считаются кандидаты, получившие большинство голосов присутствующих. В состав СТК избираются кандидаты, выдвинутые непосредственно общественными организациями, коллективами структурных подразделений, администрацией предприятия, любыми членами трудового коллектива. Численность СТК не должна превышать 30 человек. Как правило, численность и сроки полномочия СТК определяет Общее собрание. На первом своем организационном заседании СТК из своего состава избирает большинством голосов председателя, заместителя и секретаря. Председателем СТК не рекомендуется избирать руководителя предприятия или общественной организации. Представители администрации в СТК не должны превышать ¼ общего числа членов СТК. СТК осуществляет контроль за выполнением решений Общего собрания, за реализацией предложений, критических замечаний работников; заслушивает администрацию о ходе выполнения планов и договорных обязательств, о результатах хозяйственно-производственной деятельности; формирует проекты планов производственного и социального развития предприятия; решает вопросы повышения квалификации кадров; осуществляет контроль за предоставлением льгот, принимает решение об использовании фондов предприятия на жилищное строительство, строительство детских учреждений, выделении средств на медицинское, бытовое, культурное обслуживание работников организации.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Конституция РФ, М., 1993г.
2. Трудовой кодекс РФ (в ред. от 30.06.2003г.) // Российская газета.2001г.
3. .Харитонов С.В. Трудовое право / С.В. Харитонов. – М.: «Академия».- 2014
4. Российское трудовое право. Учебник./ Под ред. Зайкина А.Д. М.: Норма 2009.
5. Трудовое и социальное право России. Учебник./ Под ред. Анисимова Л.Н. М.: Юрист 2011.
6. Трудовое право России. Учебник./ Под ред. Гусова К.Н. Толкуновой В.Н. М.:Юрист, 2009.
7. Киселёв И.Л. Трудовое право России. Историко – правовое исследование. М., 2010.
8. Трудовое право России. Учебник/Под ред. Лившица Р.З. Орловского Ю.П. М.: Норма – Инфра М,2013.
9. Трудовое право. Учебник/ Под ред. Смирнова О.В. М., 2009.
10. Комментарий к Трудовому кодексу РФ под редакцией Орловского Ю.П. М., Инфра М. 2011.
11. Пиляева В.В. Трудовой кодекс РФ в схемах и определениях М.: Кнорус, 2010.
12. Акопова Е.М. Современный трудовой договор: контракт М..,2009.
13. Василевич Г.Л. Ответственность сторон трудового договора за причинение ущерба М.,2009.

***Лекция №5***

# Тема: Профессиональные союзы

ПЛАН

1. Понятие профсоюза, принципы создания и деятельности профсоюзов. Функции профсоюзов.
2. Виды профсоюзов.
3. Основные права профсоюзов.
4. Гарантии прав профсоюзов и выборных профсоюзных работников.

**Вопрос** **1**

Ст. 30 Конституции РФ закрепляет право граждан на объединение, включая право на профессиональные союзы для защиты своих интересов. Помимо Конституции РФ правовые основы деятельности профсоюзов урегулированы ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 19.05.1995г. «Об общественных объединениях», от 23.11.1995г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и др.

**Профессиональный союз** – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

**Основными принципами создания и деятельности профсоюзов** являются следующие принципы:

* *независимость* профсоюзов, которая обеспечивается

–прямым запретом всякого вмешательства органов государственной власти и их должностных лиц в деятельность профсоюза

–имущественной самостоятельностью

–правом самостоятельно разрабатывать и утверждать свои уставы, определять структуру, избирать руководящие органы, организовывать свою деятельность

–запретом контроля за деятельностью профсоюзов со стороны органов юстиции, регистрирующих профсоюзы в качестве юридического лица

* *самоуправление*. Данный принцип выражается в упоминавшемся выше праве самостоятельно разрабатывать и утверждать свои уставы, определять структуру, избирать руководящие органы, организовывать свою деятельность
* *добровольность*. Профсоюз – это добровольное объединение, граждане РФ (а также иностранные граждане и лица без гражданства), достигшие 14 лет и имеющие право заниматься трудовой деятельностью, имеют право участвовать в профсоюзах. Никто не может быть принужден к вступлению в профсоюз, пребыванию в нем, выхода из профсоюза.
* *равноправие профсоюзов*. Этот принцип означает, что все профсоюзы и их органы одного уровня имеют одинаковые права независимо от численности, каких-либо иных признаков.
* *законность создания и деятельности профсоюзов*, т.е. соблюдение законов, иных нормативно-правовых актов, регулирующих деятельность профсоюзов. Если деятельность профсоюзов противоречит установлениям закона, она может быть приостановлена на срок до 6 месяцев или запрещена решением Верховного Суда РФ или соответствующего суда субъекта.

**Функции профсоюзов**

* защитная (защита прав и интересов работников, наделение профсоюзов правом на представительство интересов работников)
* социально-экономическая
* воспитательная
* международная (право сотрудничать с профсоюзами других государств, вступать в международные профсоюзные и другие объединения и организации, заключать с ними договоры и соглашения)

**Вопрос 2**

По сфере действия различают следующие виды профсоюзов и их объединений

* *общероссийский профсоюз* объединяет работников одной или несколько отраслей деятельности и действует на всей территории России либо объединяет не менее половины общего числа работников одной или нескольких отраслей
* *общероссийское объединение (ассоциация) профсоюзов* объединяет общероссийские профсоюзов, территориальные объединения (ассоциации) профсоюзов, организации профсоюзов, действующие на всей территории РФ или на территории более половины субъектов РФ
* *межрегиональный профсоюз* объединяет работников одной или нескольких отраслей и действует на территории менее половины субъектов РФ

# *межрегиональное объединение (ассоциация) профсоюзов* состоит из межрегиональных профсоюзов и (или) территориальных объединений (ассоциаций) профсоюзов и действует на территории менее половины субъектов РФ

# *территориальная организация профсоюза* – организация, состоящая из членов первичных профсоюзных организаций одного профсоюза и действующая на территории одного субъекта РФ, или на территории нескольких субъектов РФ, или на территории города или района

# *территориальное объединение (ассоциация) профсоюзов* объединяет организации профсоюзов и действует, как правило, на территории одного субъекта РФ или на территории города или района

* *первичная профсоюзная организация* – это добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, на одном предприятии, учреждении, организации независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании положения, принятого им в соответствии с уставом, или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза.

Помимо вышеперечисленных понятий Закон «О профсоюзах …» дает определение профсоюзного представителя и профсоюзного органа.

Профорганизатор, профгруппорг, руководитель профсоюза, ассоциации профсоюзов, профсоюзного органа и другое лицо, уполномоченное на представительство, являются **профсоюзными представителями** (доверенными лицами)

**Профсоюзный орган** – это орган, образованный в соответствии с уставом профсоюза, ассоциации профсоюзов или положением о первичной профсоюзной организации.

**Вопрос 3**

# Профсоюзная организация имеет следующие права

* право на представительство работников (профсоюз представляет интересы работников по социально-экономическим вопросам)
* право на участие в нормотворческой и правоприменительной деятельности (проекты законодательных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются органами государственной власти с учетом предложений общероссийских профсоюзов, их объединений; профкомы организаций участвуют в создании локальных норм права)
* право на защиту социально-трудовых прав (профсоюзы участвуют в разработке мер по социальной защите работников, в определении размеров стипендий, имеют права в области социального страхования и охраны здоровья)
* право профсоюзов участвовать в управлении государственным социальным страхованием (участие в управлении Фондом государственного социального страхования, выдача путевок в санатории, дома отдыха и т.д.)
* права в области охраны труда и окружающей природной среды
* право на содействие занятости
* право на коллективные трудовые споры и участие в их урегулировании
* право профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства

**Вопрос 4**

Для реализации прав профсоюзов законодательство предусмотрело определенные юридические гарантии этих прав.

**Юридические гарантии прав –** это государственно-правовые средства, охраняющие и защищающие права профсоюзов от нарушений со стороны работодателей, их объединений, органов исполнительной власти, органов местного самоуправления.

В систему юридических гарантий входят

* имущественные гарантии (право собственности на имущество, денежные средства, право владения и пользования имуществом и т.д.)
* личные гарантии – дополнительные трудовые гарантии лицам, избранным в профсоюзные органы

1. выборные профсоюзные работники, не освобожденные от производственной работы, не могут быть переведены на другую работу и подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа
2. увольнение таких работников по инициативе администрации допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения также лишь с согласия профсоюзного органа
3. выборным профсоюзным работникам может предоставляться свободное от работы время с сохранением среднего заработка для исполнения профсоюзных обязанностей или для профсоюзной учебы
4. освобожденным от производственной работы профсоюзным выборным работникам по окончании их выборных полномочий предоставляется их прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – равноценная другая работа. Если работнику невозможно предоставить работу по прежнему месту работы из-за ликвидации предприятия, то профсоюз сохраняет за ним средний заработок на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до 1 года
5. запрещается увольнять по инициативе администрации лиц, избиравшихся в профсоюзные органы, в течение 2 лет после окончания их выборных полномочий, кроме случаев ликвидации предприятия или совершения работником виновных действий (с согласия профсоюза)
6. члены выборных профсоюзных органов освобождаются от производственной работы с оплатой среднего заработка за счет средств профсоюза на время участия в качестве делегатов на съездах, конференциях профсоюзов
   * обязанность государственных органов, предприятий, учреждений, организаций всемерно содействовать профсоюзам в их деятельности
   * контроль и надзор за соблюдением прав профсоюзов (государственный надзор осуществляет прокуратура, общественный – сами профсоюзные органы, находящаяся в их ведении правовая инспекция труда)
   * юридическая ответственность за нарушение прав профсоюзов

ЛИТЕРАТУРА:

1. Конституция РФ, М., 1993г.
2. Трудовой кодекс РФ (в ред. от 30.06.2003г.) // Российская газета.2001г.
3. .Харитонов С.В. Трудовое право / С.В. Харитонов. – М.: «Академия».- 2014
4. Российское трудовое право. Учебник./ Под ред. Зайкина А.Д. М.: Норма 2009.
5. Трудовое и социальное право России. Учебник./ Под ред. Анисимова Л.Н. М.: Юрист 2011.
6. Трудовое право России. Учебник./ Под ред. Гусова К.Н. Толкуновой В.Н. М.:Юрист, 2009.
7. Киселёв И.Л. Трудовое право России. Историко – правовое исследование. М., 2010.
8. Трудовое право России. Учебник/Под ред. Лившица Р.З. Орловского Ю.П. М.: Норма – Инфра М,2013.
9. Трудовое право. Учебник/ Под ред. Смирнова О.В. М., 2009.
10. Комментарий к Трудовому кодексу РФ под редакцией Орловского Ю.П. М., Инфра М. 2011.
11. Пиляева В.В. Трудовой кодекс РФ в схемах и определениях М.: Кнорус, 2010.
12. Акопова Е.М. Современный трудовой договор: контракт М..,2009.
13. Василевич Г.Л. Ответственность сторон трудового договора за причинение ущерба М.,2009.

***Лекция №6***

# Тема: Правоотношения в сфере труда

ПЛАН

1. Понятие правоотношений, виды и система правоотношений в сфере труда.
2. Трудовые правоотношения.

**Вопрос 1**

Правоотношение представляет собой разновидность общественных отношений.

**Правоотношение** – это общественное отношение, урегулированное нормами права, юридическая связь его субъектов**.**

**Правоотношения в сфере труда** – это урегулированные трудовым законодательством трудовые и тесносвязанные с ними отношения по труду работников.

В трудовом праве складывается определенная **система правоотношений**, в которую включаются следующие виды правоотношений:

* трудовые правоотношения
* организационно-управленческие правоотношения (правоотношения трудового коллектива, профсоюзного органа с работодателем)
* социально- партнерские правоотношения по заключению коллективных договоров и соглашений.
* правоотношения по занятости и трудоустройству
* правоотношения по профессиональной подготовке, по переквалификации и повышению квалификации кадров на производстве
* правоотношения по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде
* правоотношения по материальной ответственности сторон трудового договора
* правоотношения по разрешению трудовых споров

Ведущее место в данной системе правоотношений занимают трудовые правоотношения. Все иные общественные отношения в сфере труда без связи с трудовыми не имеют самостоятельного значения. Их можно разделить на 3 группы

* предшествующие трудовым (возникающие и развивающиеся до трудовых правоотношений, например, правоотношения по занятости и трудоустройству)
* сопутствующие, или параллельные (возникающие и развивающиеся одновременно с трудовыми правоотношениями, например, правоотношения по надзору и контролю)
* вытекающие из трудовых (возникающие и развивающиеся с момента прекращения трудовых правоотношений, например, правоотношения по разрешению трудового спора незаконно уволенного работника с администрацией организации)

**Вопрос 2**

**Трудовые правоотношения** – это добровольная юридическая связь работника с работодателем (предприятием, учреждением, организацией), по которой работник обязуется выполнять определенную трудовую функцию по специальности, квалификации, должности на данном производстве с подчинением его внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется оплачивать его по трудовому вкладу и создавать условия труда в соответствии с законодательством, коллективным и индивидуальным трудовыми договорами.

*Субъектом* трудовых правоотношений является, с 1 стороны, работник, с другой стороны, работодатель.

*Объектом* данного вида правоотношений является материальный интерес, результаты трудовой деятельности, различного рода социально-экономические блага.

*Содержание* трудового правоотношения составляют субъективные права и обязанности сторон.

Трудовые правоотношения характеризуются следующими **признаками**

* сложный характер правоотношений (комплекс полномочий одного субъекта и встречных обязанностей другого)
* личный характер (работник не может заменить себя в выполнении трудовой функции кем-то другим без согласия работодателя, работодатель в свою очередь не может заменить без оснований работника кем-то другим)
* двусторонний договорной характер
* возмездность (вознаграждение за труд)
* притязательность (оба субъекта имеют право притязать на выполнение другим субъектом его трудовых обязанностей)
* длящийся характер (трудовые отношения длятся до тех пор, пока не прекратятся их основания)
* организационно-трудовой характер (вступление гражданина в трудовой коллектив, подчинение его внутреннему трудовому распорядку)

Основания возникновения, изменения, прекращения трудовых правоотношений – это определенные юридические факты, предусмотренные трудовым законодательством.

**Основанием возникновения** трудовых правоотношений является трудовой договор (контракт). Для некоторых категорий работников в ряде случаев возникновение трудовых правоотношений связывают со сложным юридическим фактом, включающим помимо трудового договора, например, административно-правовой акт органов государственной службы занятости о направлении гражданина на работу. Для лиц, принимаемых по конкурсу (профессоров, преподавателей вузов и др.), заключению трудового договора должно предшествовать их избрание по конкурсу на данную должность. Для работников, избираемых на должность, заключению трудового договора предшествует факт избрания на ту или иную должность.

Доказательством наличия трудового правоотношения является также и фактический доступ к работе, если даже прием на работу не был надлежащим образом оформлен .

**Изменение** трудовых правоотношений может происходить в силу правомерных действий. Изменение считается переводом на другую работу, не предусмотренную трудовым договором.

**Прекращаются** трудовые правоотношения фактом прекращения трудового договора.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Конституция РФ, М., 1993г.
2. Трудовой кодекс РФ (в ред. от 30.06.2003г.) // Российская газета.2001г.
3. .Харитонов С.В. Трудовое право / С.В. Харитонов. – М.: «Академия».- 2014
4. Российское трудовое право. Учебник./ Под ред. Зайкина А.Д. М.: Норма 2009.
5. Трудовое и социальное право России. Учебник./ Под ред. Анисимова Л.Н. М.: Юрист 2011.
6. Трудовое право России. Учебник./ Под ред. Гусова К.Н. Толкуновой В.Н. М.:Юрист, 2009.
7. Киселёв И.Л. Трудовое право России. Историко – правовое исследование. М., 2010.
8. Трудовое право России. Учебник/Под ред. Лившица Р.З. Орловского Ю.П. М.: Норма – Инфра М,2013.
9. Трудовое право. Учебник/ Под ред. Смирнова О.В. М., 2009.
10. Комментарий к Трудовому кодексу РФ под редакцией Орловского Ю.П. М., Инфра М. 2011.
11. Пиляева В.В. Трудовой кодекс РФ в схемах и определениях М.: Кнорус, 2010.
12. Акопова Е.М. Современный трудовой договор: контракт М..,2009.
13. Василевич Г.Л. Ответственность сторон трудового договора за причинение ущерба М.,2009.

***Лекция №7***

**Тема: Коллективные договоры и соглашения**

ПЛАН

1. Организация и проведение коллективных переговоров.

2. Коллективный договор: понятие, стороны, содержание, сроки действия.

3. Соглашения: понятие, стороны, виды, сроки действия.

**Вопрос 1**

Разработка и заключение коллективных договоров базируется на следующих принципах:

* принцип соблюдения законодательства
* принцип полномочности представителей сторон
* принцип равноправия сторон
* принцип свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективных договоров
* принцип добровольности принятия обязательств по коллективному договору
* принцип реальности обеспечения принимаемых обязательств
* принцип систематичности контроля за соблюдением коллективных договоров и
* принцип неотвратимости ответственности за нарушение обязательств.

Существует обязательная процедура разработки и заключения коллективных договоров, начальной стадией которой являются коллективные переговоры.

**Сторонами переговоров** выступают

1. работники в лице их представителей (профсоюзные органы, органы общественной самодеятельности, создаваемые и уполномоченные Общим собранием)
2. работодатель (руководитель предприятия или иное должностное лицо, уполномоченное на представительство)

В качестве инициатора переговоров по заключению договора или соглашения может выступить любая из сторон, направив с этой целью письменное уведомление о начале переговоров другой стороне. Другая сторона в 7-дневный срок со дня получения уведомления обязана начать переговоры. Указанное письменное уведомление представляется в течение 3 месяцев до окончания срока действия прежнего договора либо в другие, предусмотренные им сроки.

Для ведения переговоров на равноправной основе из представителей сторон создается Комиссия по заключению коллективного договора. Решением сторон определяется ее состав, сроки, место проведения, повестка дня. Работодатель и его представители должны предоставить всю необходимую для ведения переговоров информацию. Участники переговоров обязаны не разглашать сведения, являющиеся государственной или общественной тайной. Если со стороны работников одновременно выступает несколько представителей, в течение 5 календарных дней ими формируется единый представительный орган для ведения переговоров, заключения коллективного договора. Если такой орган создать не удалось, представители работников имеют право самостоятельно вести переговоры и заключить договор от имени представляемых ими работников или предложить заключить предложение к единому коллективному договору. Приложение имеет равную с коллективным договором юридическую силу.

Если стороны в ходе переговоров не достигли согласия, то составляется протокол разногласий, в который вносятся окончательно сформулированные предложения сторон о мерах, необходимых для устранения причин разногласий, а также о сроке возобновления переговоров.

В течение 3 дней после составления протокола стороны проводят консультации, формируют примирительную комиссию, а при недостижении согласия в ней обращаются к посреднику, выбранному по соглашению сторон.

Примирительная комиссия или посредник в срок до 7 дней рассматривает протокол и выносит рекомендации по существу спора.

Юридическую силу коллективный договор приобретает с акта подписания. Момент подписания коллективного договора, протокола разногласий является моментом окончания коллективных переговоров.

После подписания коллективный договор подлежит обязательной уведомительной регистрации в соответствующих органах исполнительной власти. Обязанность направить в 7-дневный срок подписанный сторонами коллективный договор возлагается на работодателя.

При ведении переговоров представители работников имеют право проводить в поддержку своих требований собрания, митинги, пикетирования, демонстрации. Законодательством установлен ряд гарантий в отношении лиц – участников переговорного процесса. Представители сторон и приглашенные специалисты на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более 3-х месяцев в течение года. Представители работников не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, уволены по инициативе администрации в период ведения переговоров без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

**Вопрос 2**

Порядок разработки и заключения коллективного договора регулируется Законом Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992г. (в ред. Федерального закона РФ от 24 ноября 1995 г. "О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации о коллективных договорах и соглашениях»).

**Коллективный договор** – это правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на предприятии, в учреждении, организации.

**Содержание** коллективного договора составляют согласованные сторонами условия (положения), призванные регулировать социально-трудовые отношения в данной организации.

Все условия коллективного договора можно разделить на следующие группы:

1. **нормативные условия** – условия, отнесенные законодательством к правовому регулированию в коллективном договоре (устанавливающие, например, виды и продолжительность дополнительных отпусков, виды и системы оплаты труда и т.п.), а также льготные трудовые и социально-экономические условия (определяющие, например, надбавки к пенсиям, компенсацию командировочных расходов, сверх установленных законодательством норм).
2. **договорные условия** (взаимные обязательства сторон по вопросам улучшения условий труда, контроля за выполнением коллективного договора)

**Структура** договора состоит из его разделов по определенным вопросам. Ст.13 Закона «О коллективных договорах и соглашениях» дает примерный перечень вопросов, по которым в коллективный договор могут включаться взаимные обязательства сторон.

* 1. Оплата труда – форма, система и размер оплаты труда, денежные компенсации, доплаты и т.п.
  2. Обеспечение занятости – занятость, условия высвобождения работников.
  3. Рабочее время и время отдыха – режим рабочего времени, продолжительность отпусков.
  4. Охрана труда.
  5. Экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве.
  6. Добровольное и обязательное медицинское страхование работников.
  7. Контроль за соблюдением коллективного договора и соглашения.
  8. Отказ от забастовок при своевременном соблюдение условий договора и др.

Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами или со дня указанного в нем, заключается на срок до трех лет. В течение срока действия коллективного договора все его изменения и дополнения производятся только с взаимного согласия сторон.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют его стороны непосредственно или через своих уполномоченных представителей, а также соответствующие органы Министерства труда и социального развития. Работодатель и должностные лица за невыполнение условий коллективного договора несут ответственность вплоть до освобождения руководителя от должности.

**Вопрос 3**

**Соглашения** – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работниками и работодателями и заключаемый на уровне РФ, субъекта РФ, отрасли, профессии.

Выделяют следующие виды соглашений:

* генеральное - устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне.
* региональное - устанавливает принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъекта РФ.
* отраслевое (межотраслевое) тарифное соглашение - устанавливает нормы оплаты труда и другие условия труда, а также социальные гарантии и льготы для работников отрасли (отраслей).
* профессиональное тарифное соглашение - устанавливает нормы оплаты труда и другие условия труда, а также социальные гарантии и льготы для работников определенных профессий.
* территориальное - устанавливает нормы оплаты труда и другие условия труда, а также социальные гарантии и льготы, связанные с территориальными особенностями города, района, другого территориального образования.

Соглашения бывают двух- и трехсторонние.

**Участниками** соглашений могут быть:

* генерального – общероссийские объединения профсоюзов, общероссийские объединения работодателей, правительство РФ.
* отраслевого (межотраслевого) тарифного соглашения – соответствующие общероссийские профсоюзы и их объединения, общероссийские объединения работодателей, Минтруда РФ.
* профессионального тарифного соглашения – соответствующие профсоюзы и их объединения, соответствующие объединения работодателей, иные уполномоченные работодателями представительные органы, соответствующий орган по труду.
* регионального – соответствующие профсоюзы и их объединения, соответствующие объединения работодателей, иные уполномоченные работодателями представительные органы, соответствующий орган исполнительной власти субъекта РФ.
* территориального - соответствующие профсоюзы и их объединения, соответствующие объединения работодателей, иные уполномоченные работодателями представительные органы, соответствующий орган местного самоуправления.

Порядок, сроки разработки и заключения соглашений определяются комиссией по ведению коллективных переговоров, создаваемой на паритетной основе представителями сторон. В частности для ведения переговоров и заключения генерального соглашения на федеральном уровне образована постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по урегулированию социально-трудовых отношений.

**Содержание** соглашений определяется сторонами и складывается из различных условий по социально-трудовым вопросам

* об оплате труда, условиях и охране труда
* о содействии занятости
* о механизме индексации оплаты труда
* о компенсационных доплатах
* о мероприятиях по социальной защите работников и членов их семей
* о соблюдении интересов работников при приватизации предприятия
* о льготах работодателям при создании дополнительных рабочих мест для инвалидов и молодежи
* о развитии социального партнерства и трехстороннего сотрудничества
* об экологической безопасности и охране здоровья на производстве
* по другим социально-экономическим и трудовым вопросам

Соглашение вступает в силу, как и коллективный договор, с момента его подписания сторонами либо со дня, установленного в нем. Срок действия соглашения не может превышать 3 лет.

Заключенное на федеральном уровне отраслевое (межотраслевое) тарифное соглашение или профессиональное тарифное соглашение, в сферу действия которых включены не менее чем 50% работников отрасли (отраслей) или профессии, могут распространить свое действие на работодателей, не участвующих в переговорах. Для этого министр труда РФ должен направить этим работодателям предложение о присоединении к соглашению. Отсутствие заявленного несогласия работодателей или представителей работников с предложением в течение 30 дней со дня получения предложения автоматически распространяет действие указанных видов соглашения на работников той или иной отрасли (отраслей) либо профессии.

Подписанное соглашение в 7-дневный срок направляется для уведомительной регистрации в Минтруд РФ или орган по труду субъекта РФ.

Контроль за выполнением соглашений осуществляется его сторонами, а также соответствующими органами по труду.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Конституция РФ, М., 1993г.
2. Трудовой кодекс РФ (в ред. от 30.06.2003г.) // Российская газета.2001г.
3. .Харитонов С.В. Трудовое право / С.В. Харитонов. – М.: «Академия».- 2014
4. Российское трудовое право. Учебник./ Под ред. Зайкина А.Д. М.: Норма 2009.
5. Трудовое и социальное право России. Учебник./ Под ред. Анисимова Л.Н. М.: Юрист 2011.
6. Трудовое право России. Учебник./ Под ред. Гусова К.Н. Толкуновой В.Н. М.:Юрист, 2009.
7. Киселёв И.Л. Трудовое право России. Историко – правовое исследование. М., 2010.
8. Трудовое право России. Учебник/Под ред. Лившица Р.З. Орловского Ю.П. М.: Норма – Инфра М,2013.
9. Трудовое право. Учебник/ Под ред. Смирнова О.В. М., 2009.
10. Комментарий к Трудовому кодексу РФ под редакцией Орловского Ю.П. М., Инфра М. 2011.
11. Пиляева В.В. Трудовой кодекс РФ в схемах и определениях М.: Кнорус, 2010.
12. Акопова Е.М. Современный трудовой договор: контракт М..,2009.
13. Василевич Г.Л. Ответственность сторон трудового договора за причинение ущерба М.,2009.

***Лекция №8***

**Тема: Правовое регулирование занятости**

ПЛАН

1. Понятие занятости, занятых. Основные права граждан в области занятости.

2. Основные направления государственной политики в области занятости.

3. Правовой статус безработного. Пособие по безработице.

4. Организация общественных работ.

**Вопрос 1**

Законодательство РФ о занятости населения состоит из Конституции Российской Федерации, Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" от 19 апреля 1991г. (в ред. Федерального Закона от 20 апреля 1996г.), других федеральных законов и нормативных правовых актов, регулирующих отношения в сфере занятости населения, и принятых в соответствии с федеральными законами законов и нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации.

Законодательство Российской Федерации о занятости населения распространяется также на иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено федеральными законами или международными договорами Российской Федерации.

Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации" определяет правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы.

Согласно ст.1. Закона, **занятость** - это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход (заработок).

Незанятость граждан не может служить основанием для привлечения их к административной и иной ответственности.

**Занятыми** считаются граждане:

* работающие по трудовому договору (контракту), в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ (кроме граждан, участвующих в общественных работах);
* занимающиеся предпринимательской деятельностью;
* занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;
* выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера (подряда, поручения, авторского договора);
* избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;
* проходящие военную службу, а также службу в органах внутренних дел, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;
* проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях, включая обучение по направлению федеральной государственной службы занятости населения;
* временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе, исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами;
* являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), которые не имеют имущественных прав в отношении этих организаций.

Граждане РФ имеют следующие **права в области занятости**:

* право граждан на выбор места работы (граждане имеют право на выбор места работы путем прямого обращения к работодателю (организация (юридическое лицо) либо физическое лицо, с которым гражданин вступает в трудовые отношения), или путем бесплатного посредничества органов службы занятости, или с помощью других организаций по содействию в трудоустройстве населения)
* право граждан на консультацию, профессиональную ориентацию, профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и получение информации в органах службы занятости (граждане имеют право на бесплатную консультацию и бесплатное получение информации в органах службы занятости в целях выбора сферы деятельности, трудоустройства, возможности профессионального обучения)
* право граждан на профессиональную деятельность за пределами территории РФ (граждане имеют право на самостоятельный поиск работы и трудоустройство за пределами территории РФ)
* право граждан на обжалование действий органов службы занятости и их должностных лиц (граждане вправе обжаловать решения, действия или бездействие органов службы занятости и их должностных лиц в вышестоящий орган службы занятости, а также в суд в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

**Вопрос 2**

Государство проводит политику содействия реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость.

Государственная политика в области содействия занятости населения направлена на:

* развитие трудовых ресурсов;
* обеспечение равных возможностей всем гражданам Российской Федерации независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости;
* создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека;
* поддержку трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;
* обеспечение социальной защиты в области занятости населения, проведение специальных мероприятий, способствующих обеспечению занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды; граждане, имеющие на содержании лиц, которым по заключению уполномоченного на то органа необходимы постоянный уход, помощь или надзор; лица, освобожденные из мест лишения свободы; молодежь в возрасте до 18 лет, впервые ищущая работу; лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право выхода на пенсию по старости (по возрасту); беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; семьи, в которых оба родителя признаны безработными; граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф);
* предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы;
* поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места прежде всего для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;
* сочетание самостоятельности органов власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления в обеспечении занятости населения с согласованностью их действий при реализации федеральной программы содействия занятости населения;
* координацию деятельности в области занятости населения с деятельностью по другим направлениям экономической и социальной политики, включая инвестиционно-структурную политику, социальное обеспечение, регулирование роста и распределение доходов, предупреждение инфляции;
* координацию деятельности государственных органов, профессиональных союзов, иных представительных органов работников и работодателей в разработке и реализации мер по обеспечению занятости населения и контроля за ними;
* обеспечение занятости в местах проживания коренных малочисленных народов и других национальных меньшинств Российской Федерации с учетом их национальных и культурных традиций, а также исторически сложившихся видов занятости;
* международное сотрудничество в решении проблем занятости населения, включая вопросы, связанные с трудовой деятельностью граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации и иностранных граждан на территории Российской Федерации, соблюдение международных трудовых норм.

Основные направления государственной политики в области занятости реализуются через деятельность органов занятости.

**Федеральная государственная служба занятости населения** является организационно самостоятельной службой на территории Российской Федерации, деятельность которой направлена на:

* оценку состояния и прогноз развития занятости населения, информирование о положении на рынке труда;
* разработку и реализацию федеральной, территориальных (краевых, областных, районных, городских) и других целевых программ содействия занятости населения;
* содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;
* организацию при необходимости профессиональной ориентации, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан;
* осуществление социальных выплат в виде пособия по безработице, стипендии в период обучения по направлению органов службы занятости, оказание материальной и иной помощи безработным гражданам и членам семей безработных, находящимся на их содержании.

Деятельность возглавляет и организует соответствующий федеральный орган исполнительной власти, который для осуществления своих полномочий создает территориальные органы. Территориальные органы службы занятости не являются структурными подразделениями соответствующих органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления.

Государственная служба занятости

Услуги, связанные с содействием занятости граждан, предоставляются органами службы занятости бесплатно.

Финансирование мероприятий по содействию занятости населения осуществляется за счет средств **фонда занятости**, который формируются за счет обязательных страховых взносов работодателей, обязательных страховых взносов с заработка работающих, ассигнований при необходимости из федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ и местных бюджетов, добровольных взносов юридических и физических лиц, включая иностранных, других поступлений, в том числе средств, взыскиваемых с работодателей за нарушение требований.

Фонд занятости не является юридическим лицом, находится в оперативном управлении и распоряжении органов службы занятости и расходуется на финансирование мероприятий по содействию занятости населения. Фонд занятости является государственным внебюджетным фондом Российской Федерации и федеральной государственной собственностью.

**Вопрос 3**

**Безработными** признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.

Безработными не могут быть признаны граждане:

* не достигшие 16-летнего возраста;
* которым в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации назначена пенсия по старости (по возрасту), за выслугу лет;
* отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, включая работы временного характера, а впервые ищущие работу (ранее не работавшие), не имеющие профессии (специальности) - в случае двух отказов от получения профессиональной подготовки или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера. Гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профессиональная подготовка по одной и той же профессии, специальности) дважды;
* не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный органами службы занятости для регистрации их в качестве безработных;
* осужденные по решению суда к исправительным работам без лишения свободы, а также к наказанию в виде лишения свободы; представившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также представившие другие недостоверные данные для признания их безработными.

Граждане, которым в установленном порядке отказано в признании их безработными, имеют право на повторное обращение в органы службы занятости через один месяц со дня отказа для решения вопроса о признании их безработными.

Статья 4 Закона устанавливает критерии подходящей работы, предлагаемой органами занятости безработным с момента их первичной регистрации.

**Подходящей** считается такая работа, в том числе работа временного характера, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ), состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места. Максимальная удаленность подходящей работы от места жительства безработного определяется соответствующим органом местного самоуправления с учетом развития сети общественного транспорта в данной местности.

Оплачиваемая работа, включая работу временного характера и общественные работы, требующая или не требующая (с учетом возрастных и иных особенностей граждан) предварительной подготовки, отвечающая требованиям законодательства Российской Федерации о труде, считается подходящей для граждан:

* впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих профессии (специальности), уволенных более одного раза в течение одного года, предшествовавшего началу безработицы, за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации, ранее занимавшихся предпринимательской деятельностью, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, а также направленных органами службы занятости на обучение и отчисленных за виновные действия;
* отказавшихся повысить (восстановить) квалификацию по имеющейся профессии (специальности), получить смежную профессию или пройти переподготовку после окончания первоначального (12-месячного) периода безработицы;
* состоящих на учете в органах службы занятости более 18 месяцев, а также более трех лет не работавших;
* обратившихся в органы службы занятости после окончания сезонных работ.

Подходящей не может считаться работа, если:

* она связана с переменой места жительства без согласия гражданина;
* условия труда не соответствуют правилам и нормам по охране труда;
* предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы. Данное положение не распространяется на граждан, среднемесячный заработок которых превышал уровень средней заработной платы в республике РФ, крае, области, городах Москве и Санкт-Петербурге, автономной области, автономном округе. В этом случае подходящей не может считаться работа, если предлагаемый заработок ниже уровня средней заработной платы в республике РФ, крае, области, городах Москве и Санкт-Петербурге, автономной области, автономном округе.

**Порядок регистрации** безработных граждан определяется Правительством Российской Федерации, его можно разделить на следующие этапы:

1. Обращение граждан в органы занятости по месту жительства для первичной регистрации.
2. Обращение в органы занятости по месту жительства для регистрации безработного гражданина в целях поиска подходящей работы.

Регистрация производится со дня его личного обращения с предоставлением всех необходимых документов: паспорта, трудовой книжки или документов, их заменяющих, документов, удостоверяющих его профессиональную квалификацию, справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы, а для впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих профессии (специальности) - паспорта и документа об образовании.

В течение 10 дней со дня данной регистрации органы занятости предлагают обратившемуся гражданину, по возможности, два варианта подходящей работы, включая работу временного характера, а при отсутствии подходящей работы ему может быть предложено участвовать в общественных работах либо пройти бесплатную профессиональную подготовку, переподготовку.

1. Регистрация нетрудоустроенного гражданина в качестве безработного.

Решение о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным принимается органами службы занятости по месту жительства гражданина не позднее 11 дней со дня регистрации в целях поиска подходящей работы.

Для указанной регистрации предоставляются выше перечисленные документы. Одновременно с признанием гражданина безработным органы занятости принимают решение о выплате безработному пособие по безработице.

4) Перерегистрация безработного гражданина. Для перерегистрации безработные граждане обязаны являться в сроки, установленные органами занятости, но не реже двух раз в месяц. При каждом посещении органы занятости, по возможности, предлагают безработному подходящую работу.

Государство гарантирует безработным:

* выплату пособия по безработице, в том числе в период временной нетрудоспособности безработного;
* выплату стипендии в период профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки по направлению органов службы занятости, в том числе в период временной нетрудоспособности;
* возможность участия в оплачиваемых общественных работах;
* возмещение затрат в связи с добровольным переездом в другую местность для трудоустройства по предложению органов службы занятости;

Время, в течение которого гражданин в установленном законом порядке получает пособие по безработице, стипендию, принимает участие в оплачиваемых общественных работах не прерывает трудового стажа и засчитывается в общий трудовой стаж.

**Пособие по безработице** является одной из основных мер социальной поддержки безработных граждан. Пособие по безработице исчисляется двумя способами.

1. Пособие безработным гражданам, уволенным по любым основаниям, устанавливается в процентном отношении к среднему заработку, исчисленному за последние три месяца по последнему месту работы, если они в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, имели оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня (недели) или на условиях неполного рабочего дня (недели) с пересчетом на 26 календарных недель с полным рабочим днем (неделей)

При этом в первые три месяца безработицы пособие начисляется в размере 75% от среднемесячного заработка (денежного довольствия), исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (службы);

в следующие четыре месяца - в размере 60 процентов;

в дальнейшем - в размере 45 процентов, но во всех случаях не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда и не выше уровня средней заработной платы, сложившегося в республике Российской Федерации, крае, области, городах Москве и Санкт-Петербурге, автономной области, автономном округе.

2. Пособие по безработице во всех иных случаях, в том числе гражданам, впервые ищущим работу (ранее не работавшим), не имеющим профессии (специальности), стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, а также гражданам, уволенным из организаций в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и имевшим в этот период оплачиваемую работу менее 26 календарных недель, устанавливается в размере минимальной оплаты труда.

При наличии лиц, находящихся на содержании безработного, размер пособия увеличивается на половину минимального размера оплаты труда на каждого из указанных лиц. При этом максимальный размер доплат не может превышать полуторакратной величины установленного законом минимального размера оплаты труда. В случае, если оба родителя являются безработными, увеличение размера пособия на лиц, находящихся на их содержании, производится каждому из родителей.

Продолжительность выплаты пособия в каждом периоде безработицы не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев, за исключением случаев, предусмотренных Законом.

Для граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих профессии (специальности), стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, уволенных за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации, а также граждан, направленных органами службы занятости на обучение и отчисленных за виновные действия, продолжительность выплаты пособия по безработице в каждом периоде безработицы не может превышать 6 месяцев в суммарном исчислении в течение 12 календарных месяцев. При этом максимальная продолжительность выплаты пособия для этих категорий граждан не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев.

Гражданам, признанным в установленном порядке безработными, пособие по безработице начисляется с первого дня признания их безработными.

В случае непредоставления оплачиваемой подходящей работы по истечении 18 календарных месяцев безработицы безработный имеет право на повторное получение пособия по безработице в размере минимальной оплаты труда, если иное не предусмотрено законом.

Продолжительность выплаты пособия по безработице гражданину за счет средств фонда занятости не может превышать 24 календарных месяца в суммарном исчислении в течение 36 календарных месяцев.

Пособие по безработице выплачивается не реже двух раз в месяц при условии прохождения безработным перерегистрации в установленные службой занятости сроки, но не реже двух раз в месяц.

Органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления могут устанавливать и более продолжительные сроки выплаты пособий или предусматривать условия продления их выплаты за счет средств соответствующих бюджетов.

Гражданам, общий трудовой стаж которых в соответствии с пенсионным законодательством РФ дает им право на пенсию по старости (по возрасту), включая пенсии на льготных условиях, но которые не достигли пенсионного возраста, продолжительность периода выплаты пособия по безработице увеличивается сверх установленных 12 месяцев на две календарные недели за каждый год работы, превышающий требуемый стаж. Общий период выплаты пособия по безработице не может превышать 24 календарных месяцев в суммарном исчислении в течение 36 календарных месяцев.

По предложению органов службы занятости при отсутствии возможности для трудоустройства безработным гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата и имеющим независимо от перерывов в трудовой деятельности стаж работы, дающий право выхода на полную пенсию по старости (по возрасту), включая пенсию на льготных условиях, с их согласия пенсия оформляется досрочно, но не ранее чем за два года до установленного законодательством РФ срока выхода на пенсию.

Выплата пособия по безработице может быть прекращена, приостановлена или его размер может быть сокращен органами службы занятости.

Выплата пособия по безработице **прекращается** с одновременным снятием с учета в качестве безработного в случаях:

* признания гражданина занятым;
* прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки по направлению органов службы занятости с выплатой стипендии;
* длительной (более месяца) неявки безработного в органы службы занятости без уважительных причин;
* переезда безработного в другую местность;
* попытки получения либо получения пособия по безработице обманным путем;
* осуждения лица, получающего пособие по безработице, к наказанию в виде лишения свободы;
* назначения в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации пенсии по старости (по возрасту), за выслугу лет.

Выплата пособия по безработице может быть **приостановлена** на срок до трех месяцев в случаях:

* отказа в период безработицы от двух вариантов подходящей работы;
* отказа по истечении трехмесячного периода безработицы от участия в оплачиваемых общественных работах или от направления на обучение органами службы занятости граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих профессии (специальности), стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, уволившихся по собственному желанию без уважительных причин более одного раза в течение одного года, предшествовавшего началу безработицы;
* явки безработного на перерегистрацию в состоянии опьянения, вызванном употреблением алкоголя, наркотических средств или других одурманивающих веществ. Порядок установления факта состояния опьянения безработного определяется Правительством Российской Федерации;
* увольнения с последнего места работы (службы) за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации, а также отчисления гражданина, направленного на обучение органами службы занятости, с места обучения за виновные действия;
* нарушения безработным без уважительных причин условий и сроков его перерегистрации в качестве безработного. Приостановка выплаты пособия по безработице производится со дня, следующего за днем последней явки безработного на перерегистрацию;
* самовольного прекращения гражданином обучения по направлению органов службы занятости.

Период, на который приостанавливается выплата пособия по безработице, засчитывается в общий период выплаты пособия по безработице и не засчитывается в общий трудовой стаж.

**Выплата пособия** по безработице **не производится** в периоды:

* отпуска по беременности и родам;
* выезда безработного из места постоянного проживания в связи с обучением в вечерних и заочных учреждениях профессионального образования;
* призыва безработного на военные сборы, привлечения к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе, с исполнением государственных обязанностей.

Указанные периоды не засчитываются в общий период выплаты пособия по безработице и продлевают его.

Размер пособия по безработице может быть **сокращен** на 25 % на срок до одного месяца в случаях:

* неявки без уважительных причин на переговоры о трудоустройстве с работодателем в течение трех дней со дня направления органами службы занятости;
* отказа без уважительных причин явиться в органы службы занятости для получения направления на работу (учебу).

**Вопрос 4**

Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления по предложению и при участии органов службы занятости организуют в целях обеспечения временной занятости населения проведение оплачиваемых общественных работ в организациях, находящихся в их собственности, и по договорам - в других организациях.

Под **общественными работами** понимается общедоступная трудовая деятельность, имеющая социально полезную направленность и организуемая в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу.

К общественным работам не относится деятельность, связанная с необходимостью срочной ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий, катастроф и других чрезвычайных ситуаций и требующая специальной подготовки работников, а также их квалифицированных и ответственных действий в кратчайшие сроки.

С лицами, желающими участвовать в общественных работах, заключается срочный трудовой договор. Преимущественным правом на заключение такого договора пользуются безработные граждане, не получающие пособия по безработице, безработные граждане, состоящие на учете в органах службы занятости свыше шести месяцев. Граждане, зарегистрированные в органах службы занятости, также имеют право на участие в общественных работах.

Участие граждан в общественных работах допускается только с их согласия. При направлении на общественные работы учитываются состояние здоровья, возрастные, профессиональные и другие индивидуальные особенности граждан. Срочный трудовой договор об участии гражданина в общественных работах может быть расторгнут им досрочно при устройстве на постоянную или временную работу.

В период участия безработных граждан в общественных работах за ними сохраняется право на получение пособия по безработице

Финансирование общественных работ производится за счет средств организаций, в которых организуются эти работы, и привлечения при необходимости средств субъектов Российской Федерации и фонда занятости.

Положение об организации общественных работ утверждается Правительством Российской Федерации.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Конституция РФ, М., 1993г.
2. Трудовой кодекс РФ (в ред. от 30.06.2003г.) // Российская газета.2001г.
3. .Харитонов С.В. Трудовое право / С.В. Харитонов. – М.: «Академия».- 2014
4. Российское трудовое право. Учебник./ Под ред. Зайкина А.Д. М.: Норма 2009.
5. Трудовое и социальное право России. Учебник./ Под ред. Анисимова Л.Н. М.: Юрист 2011.
6. Трудовое право России. Учебник./ Под ред. Гусова К.Н. Толкуновой В.Н. М.:Юрист, 2009.
7. Киселёв И.Л. Трудовое право России. Историко – правовое исследование. М., 2010.
8. Трудовое право России. Учебник/Под ред. Лившица Р.З. Орловского Ю.П. М.: Норма – Инфра М,2013.
9. Трудовое право. Учебник/ Под ред. Смирнова О.В. М., 2009.
10. Комментарий к Трудовому кодексу РФ под редакцией Орловского Ю.П. М., Инфра М. 2011.
11. Пиляева В.В. Трудовой кодекс РФ в схемах и определениях М.: Кнорус, 2010.
12. Акопова Е.М. Современный трудовой договор: контракт М..,2009.
13. Василевич Г.Л. Ответственность сторон трудового договора за причинение ущерба М.,2009.

***Лекция №9***

**Тема: Трудовой договор**

ПЛАН:

1. Понятие трудового договора, его стороны, форма, содержание.
2. Общий порядок заключения трудового договора.
3. Классификация оснований прекращения трудового договора.
4. Расторжение трудового договора

* по инициативе работника
* по инициативе работодателя

1. Перевод на другую работу.

**Вопрос 1**

В ст. 37 Конституции РФ закреплено положение о свободе труда. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. В трудовом праве свобода труда трансформируется в свободу трудового договора

Трудовой договор в системе трудового права занимает центральное место, его можно рассматривать в трех аспектах:

* как форма реализации права на труд (принцип свободы труда)
* как юридический факт возникновения трудовых правоотношений
* как институт трудового права

**Трудовой договор** **–** это соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по специальности, квалификации, должности на данном производстве с подчинением его внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и создавать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективными договорами и соглашением сторон.

Трудовой договор следует отличать от гражданско-правовых договоров подряда, поручения, авторского договора. Отличительными специфическими признаками трудового договора являются следующие:

а) его предметом является личное выполнение трудовой функции;

б) выполнение работы определенного рода;

в) подчинение работника в процессе выполнения трудовой функции правилам внутреннего трудового распорядка;

г) оплата труда по заранее установленным нормам, но не ниже гарантированного минимума, установленного на федеральном уровне.

По гражданско-правовым договорам (подряда, поручения, авторского) гражданин не подчиняется дисциплине, внутреннему распорядку данного предприятия, а сам организует работу, выполняет ее за свой риск, сам обеспечивает охрану труда и ему оплачивается лишь овеществленный конечный результат труда или выполненное поручение.

По трудовому договору риск случайной гибели результата труда лежит на предприятии, учреждении, организации, а при договоре подряда, авторском и т.д. этот риск несет сам гражданин.

По общему правилу гражданин вправе заключать трудовой договор с 16-летнего возраста. В порядке исключения договор может быть заключен с 14 лет (с согласия родителей).

*Сторонами* трудового договора являются

1. гражданин, поступающий на работу в качестве работника (иностранный гражданин также может быть стороной трудового договора, если иное не предусмотрено международным договором)

2) предприятие, учреждение, организация, отдельные граждане (когда принимается на работу домашняя работница, личный водитель, личный секретарь и т.д.)

Трудовой договор заключается в *письменной форме.* Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. Законодатель не связывает соблюдение письменной формы с определенным видом договора. Поэтому письменный трудовой договор (контракт) заключается как с постоянными, так и временными работниками, по основному месту работы и при совместительстве, надомницами и т.п.

*Содержание* трудового договора характеризуется совокупностью всех условий, которые определяют объем прав и обязанностей его сторон.

В зависимости от порядка их установления различают два вида **условий** трудового договора:

1) производные, установленные законодательством. О производных условиях стороны не договариваются, зная о том, что с момента заключения договора эти условия уже в силу закона и договора обязательны для выполнения;

1. непосредственные условия - это те условия, которые определяются соглашением сторон. Условия, оговариваемые самими сторонами, в свою очередь делятся на необходимые и дополнительные (факультативные).

К **необходимым условиям** трудового договора относятся условия:

а) о месте работы;

б) о трудовой функции, которую работник будет выполнять, т.е. специальности, должности, квалификации, совмещении профессий;

в) об условиях оплаты труда.

При заключении срочного трудового договора - срок его действия.

Стороны трудового договора (контракта) помимо необходимых могут устанавливать и **дополнительные условия**. Они могут быть самыми разнообразными в пределах, допустимых действующим законодательством. К дополнительным условиям относятся, например, условия о предоставлении вне очереди места в дошкольном учреждении, о выделении земельного участка, об установлении испытательного срока при приеме на работу и др. Если стороны включают в содержание конкретного договора дополнительные условия, то они автоматически становятся обязательными для их выполнения.

При заключении трудового договора (контракта) не могут устанавливаться по соглашению сторон трудового договора (контракта) следующие условия:

* основание увольнения;
* установление не предусмотренных законодательством дисциплинарных взысканий;
* введение для работников полной материальной ответственности, кроме случаев, предусмотренных ст. 242 ТК РФ.

Стороны не могут также изменить порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

**Сроки действия** договора определены ст. 58 ТК РФ, согласно которой трудовой договор заключается

а) на неопределенный срок

б) на определенный срок не более 5 лет

в) на время выполнения определенной работы

**Вопрос 2**

Трудовое законодательство предъявляет единые требования к порядку заключения трудового договора.

Не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при приеме на работу в зависимости от пола, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников. Не являются дискриминацией различия, исключения, предпочтения и ограничения при приеме на работу, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (женщины, подростки, инвалиды и др.). В соответствии с ТК Российской Федерации запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Не может быть отказано в приеме на работу работнику, приглашенному на работу в порядке перевода из другого предприятия, учреждения, организации по согласованию между руководителями обеих этих организаций. Кроме того, администрация обязана заключить трудовой договор (контракт) с лицами, направленными на работу службой занятости в счет брони, с молодыми рабочими по окончании ими профессионально-технических учебных заведений, направленными по организованному набору рабочих. Не допускается отказ в приеме на работу лиц на основании того, что они являются вирусоносителями или больными СПИД.

Таким образом, в действующем законодательстве указан ряд случаев, когда отказ в приеме на работу считается необоснованным. Необоснованный отказ в приеме на работу граждан может быть обжалован непосредственно в народный суд.

Трудовой кодекс запрещает требовать при приеме на работу документы, помимо предусмотренных законодательством.

Согласно Типовым правилам внутреннего трудового распорядка, утвержденным 20 июля 1984г. постановлением Госкомтруда СССР, при приеме на работу администрация предприятия, учреждения, организации обязана была потребовать от поступающего:

а) представления трудовой книжки, оформленной в установленном порядке, а если лицо поступает на работу в качестве рабочего или служащего впервые, - справки о последнем занятии, выданной по месту жительства соответствующей организацией, а уволенные из рядов Вооруженных Сил СССР обязаны предъявить администрации военный билет;

б) предъявления паспорта

При приеме на работу, требующую специальных знаний, администрация предприятия, учреждения, организации вправе также потребовать от работника предъявления диплома или иного документа о полученном образовании или профессиональной подготовке (п. 6 Типовых правил внутреннего трудового распорядка).

Согласно Федеральному закону от 1 апреля 1996 г. N 27-ФЗ при приеме на работу работодатель вправе потребовать от застрахованных лиц предъявить страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

В установленных законодательством случаях от поступающих на работу должны быть потребованы и иные документы (например, трудовая рекомендация МСЭК - при приеме инвалидов, письменная служебная характеристика - при приеме по конкурсу на замещение вакантных должностей профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений и научных работников научно-исследовательских учреждений)

Законодательством устанавливаются определенное ограничение совместной службы родственников: запрещается совместная служба на одном и том же государственном или муниципальном предприятии, в учреждении, организации лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов), если их служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

Такое ограничение может иметь место, если:

1) они по роду своей деятельности относятся только к категории служащих, т.к. на рабочих и младший обслуживающий персонал эти ограничения не распространяются;

2) они работают на таких должностях, которые именно связаны с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

Однако законодательством устанавливаются для отдельных категорий работников изъятия из правила об ограничении совместной службы родственников.

Перечень работников предприятий, учреждений и организаций, в отношении которых могут допускаться исключения из правила об ограничении совместной службы родственников, предусмотренного ТК РФ, утв. Постановлением Совета Министров РСФСР от 21 августа 1972г. с последующими изменениями и дополнениями. В данный Перечень в частности включены:

1. Работники, занимающие непосредственно подчиненные или подконтрольные должности по выборам.

2. Специалисты сельского хозяйства, работающие в совхозах и других государственных сельскохозяйственных предприятиях и организациях, а также в научно-исследовательских учреждениях по сельскому хозяйству, расположенных в сельской местности.

3. Врачи лечебно-профилактических и санитарно-профилактических учреждений здравоохранения.

4. Педагогические работники, преподаватели, библиографы и библиотекари во всех учебных и воспитательных учреждениях.

5. Артисты, художники и музыканты государственных театров, художественных коллективов и студий.

6. Работники научных учреждений Российской Академии наук, находящиеся в районе Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, а также работники некоторых других учреждений Российской Академии наук.

7. Специалисты лесного и водного хозяйства, работники просвещения, медицинские работники, работники культурно-просветительных учреждений, работники предприятий розничной торговли и общественного питания потребительской кооперации, работающие в сельской местности и др.

Лица, принятые на службу с нарушением установленных правил об ограничениях совместной службы родственников, а равно лица, ранее принятые на службу, оставление которых на работе противоречит названным правилам, подлежат переводу (с их согласия) на другую работу или увольнению с нее.

При заключении трудового договора (контракта) может быть обусловлено соглашением сторон испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Условие об испытании должно быть указано в приказе (распоряжении) о приеме на работу. В период испытания на работников полностью распространяется законодательство о труде.

Испытание не устанавливается при приеме на работу: лиц, не достигших восемнадцати лет; молодых рабочих по окончании профессионально-технических учебных заведений; молодых специалистов по окончании высших и средних специальных учебных заведений; инвалидов Отечественной войны, направленных на работу в счет брони. Испытание не устанавливается также при приеме на работу в другую местность и при переводе на работу на другое предприятие, в учреждение, организацию. Кроме того, испытание не устанавливается при приеме на работу временных и сезонных работников; лиц, направленных на работу по окончании аспирантуры с отзывом от производства; для лиц, поступающих на работу по конкурсу на выборные должности; для руководителей, избранных на должность.

На работников в период испытания в полном объеме распространяется законодательство о труде. Например, работник, принятый на работу с испытательным сроком, может расторгнуть трудовой договор (контракт) по собственному желанию в общем порядке.

В тех случаях, если условие об испытании не было указано в тексте трудового договора или в приказе (распоряжении) о приеме на работу, то работник считается принятым без испытания.

Срок испытания, если иное не установлено законодательством, не может превышать трех месяцев, а в отдельных случаях, по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом,- шести месяцев

В испытательный срок не засчитываются период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе по уважительным причинам.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора (контракта) допускается только на общих основаниях.

При неудовлетворительном результате испытания освобождение работника от работы производится администрацией предприятия, учреждения, организации без согласования с соответствующим выборным профсоюзным органом предприятия, учреждения, организации и без выплаты выходного пособия. Такое освобождение от работы работник вправе обжаловать в районный (городской) суд.

Издания специального приказа (распоряжения) об окончательном принятии на работу лица, прошедшего испытание, не требуется.

В некоторых случаях законодательство устанавливает обязательное медицинское освидетельствование при приеме на работу. Так, предварительному врачебному осмотру подвергаются лица моложе 18 года; работники, занятые на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда, на работах по обслуживанию транспортных средств; работники предприятий пищевой промышленности, общественного питания и торговли, лечебно-профилактических учреждений.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации организации. При этом приказ (распоряжение) объявляется работнику под роспись.

**Вопрос 3**

Статья 77 ТК Российской Федерации дает общий перечень оснований прекращения трудового договора (контракта). Трудовой договор может быть прекращен лишь по основаниям, указанным в законе, и в порядке, установленном законодательством по каждому основанию.

Прекращение трудового договора прекращает действие трудовых правоотношений работника с работодателем. Этим оно отличается от отстранения работника от работы, когда лишь приостанавливается выполнение работником его трудовой функции по трудовому договору (контракту), с приостановкой, как правило, выплаты за время отстранения заработной платы.

Прекращение трудового договора означает одновременно увольнение работника. Они имеют единый порядок и основание. Поэтому они синонимы, но термин "прекращение" относится к трудовому договору, а термин "увольнение" - к работнику.

Прекращение трудового договора, а следовательно увольнение работника возможно, когда есть для этого законные основания.

Основаниями, т.е. причинами прекращения трудового договора, увольнения работника являются такие жизненные обстоятельства, которые закон закрепил как юридический факт для прекращения трудового договора. Все эти юридические факты делятся на два вида: 1) волевые действия сторон или третьего лица, имеющего право требовать увольнения (суд, профсоюзный орган не ниже районного, военкомат), проявляют инициативу прекратить трудовой договор. При одностороннем волеизъявлении законодатель говорит о расторжении трудового договора; 2) события, например, смерть работника или истечение срока договора, окончание обусловленной работы.

Наличие предусмотренных законом оснований увольнения и порядка увольнения по каждому основанию является важной юридической гарантией права на труд. Прекращение трудового договора (контракта) правомерно лишь в том случае, если одновременно есть следующие три обстоятельства: 1) есть указанные в законе основания увольнения; 2) соблюден порядок увольнения по данному основанию; 3) есть юридический акт прекращения трудового договора.

Ст.77 ТК Российской Федерации закрепляет общие для всех работников основания прекращения трудового договора. Согласно ей, основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон. Данное основание отражает договорный характер труда: по соглашению сторон возникает трудовой договор и по их соглашению он прекращается в любое время.( ст.78)

2) истечение срока, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения. По данному пункту прекращаются срочные трудовые договоры по истечении их срока, а также сезонная и временная работа по ее окончании. Но из этого общего правила сделано исключение для работников районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, закрепив, что для этих работников администрация не вправе без согласия соответствующего выборного профсоюзного органа отказать по истечении срока договора (контракта) в заключении договора (контракта) на новый или неопределенный срок, если численность или штат работников не сокращается.

3)расторжение трудового договора (контракта) по инициативе работника (статья 80),

1. расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 81 По требованию профсоюзного органа (не ниже районного) администрация обязана расторгнуть трудовой договор (контракт) с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство о труде, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту. Руководящий работник, избранный на должность трудовым коллективом, освобождается по требованию профсоюзного органа (не ниже районного) на основании решения общего собрания (конференции) соответствующего трудового коллектива или по его уполномочию - совета трудового коллектива
2. перевод работника, с его согласия, на другое предприятие, в учреждение, организацию или переход на выборную должность. Для второго основания необходим акт избрания данного работника на освобожденную от производственной работы выборную должность. Эти два самостоятельных основания увольнения работника, как видим, значительно отличаются друг от друга. Поэтому в приказе об увольнении и в трудовой книжке работника должна быть ссылка не просто на пункты и статьи , а с уточнением по какому из этих двух оснований увольняется работник.
3. Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией ( ст.75)
4. отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда ( ст.73)
5. отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением ( ч.2 ст.72)
6. отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием, учреждением, организацией( ч.1 ст.72)
7. обстоятельства, не зависящие от воли сторон( ст.83)
8. нарушение установленных Трудовым кодексом и иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст.84)

**Вопрос 4**

**А)** Только ясно выраженное желание работника, заключившего трудовой договор на неопределенный срок, является основанием его увольнения по собственному желанию. При этом ТК Российской Федерации предусматривает два срока предупреждения.

Поданное работником заявление может не содержать указания на конкретный срок и мотивы увольнения. Тогда действует двухнедельный срок с момента подачи заявления: работники имеют право расторгнуть трудовой договор (контракт), заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели. Заявление работник может подать и во время отпуска, командировки.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, переход на пенсию и другие случаи), администрация расторгает трудовой договор (контракт) в срок, о котором просит работник. Когда этот срок прошел, а администрация не оформила его увольнение и он продолжает работать, то администрация не может его уволить по истечении двух недель после подачи заявления, если работник не согласен на это.

По договоренности между работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (увольнение работника по договоренности может быть и немедленным).

Если заявление подал подросток до 18 лет о его увольнении, то об этом надо ставить в известность комиссию по делам несовершеннолетних.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. N 16 подчеркивает, что если по истечении срока предупреждения трудовой договор (контракт) не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора считается продолженным.

Работник, подавший заявление об увольнении, вправе до истечения срока предупреждения отозвать свое заявление, и увольнение тогда не производится, кроме одного случая, когда на его место уже приглашен с другого производства работник, которому нельзя отказать в приеме на работу.

Если работник оставит работу до истечения срока предупреждения и без приказа об увольнении его досрочно, то администрация может квалифицировать это как прогул без уважительных причин и уволить его за прогул .

Администрация не имеет права без согласия работника уволить его по поданному им заявлению до истечения срока предупреждения. Она не может его уволить по ст. 80 ТК Российской Федерации, если нет письменного заявления работника об этом.

По истечении срока предупреждения, если администрация его не увольняет по какой-то причине (что часто встречается на практике), работник может оставить работу, а администрация обязана выдать ему трудовую книжку и произвести с ним расчет. Если же она это задерживает, то согласно ТК Российской Федерации работнику выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула, поскольку он не может поступить без трудовой книжки на другую работу.

В течение предупредительного срока администрация может уволить работника, если он совершил проступок, который является основанием увольнения (появился на работе в нетрезвом состоянии и т.д.).

При увольнении по собственному желанию временного и сезонного работника срок предупреждения - три дня.

Срок предупреждения исчисляется со следующего дня после подачи работником заявления. Если последний день срока предупреждения приходится на нерабочий день, то днем окончания срока предупреждения считается ближайший следующий за ним рабочий день.

Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору (контракту), нарушения администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора (контракта) и по другим уважительным причинам.

Закон дает примерный перечень таких уважительных причин. Практика его значительно расширяет, например, перевод супруга военнослужащего в другую местность, переход на выборную должность в органы государственной власти, тяжелая болезнь члена семьи, требующая ухода за ним и др.

**Б)** Основания расторжение трудового договора по инициативе администрации (относится к лицам, принятым на работу с испытанием и не выдержавшим его), (исчерпывающий перечень общих оснований расторжения трудового договора по инициативе администрации, применяемый ко всем работникам), (дополнительные основания прекращения трудового договора, применяемые к отдельным категориям работников).

Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе администрации

1. при наличии оснований, указанных в соответствующих статьях;
2. в предусмотренных случаях – с согласия профсоюзного органа.

Предварительное согласие профсоюзного органа является своеобразной общей гарантией права на труд работника при расторжении трудового договора по инициативе администрации.

Расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 1 (кроме случаев ликвидации предприятия, учреждения, организации), 2 и 5 статьи 81, производится с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа.

Согласия соответствующего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора по указанным в части первой настоящей статьи основаниям не требуется в случаях:

* увольнения с предприятия, из учреждения, организации, где отсутствует соответствующий выборный профсоюзный орган;
* увольнения руководителя предприятия, учреждения, организации (их филиалов, представительств, отделений и других обособленных подразделений), его заместителей, руководящих работников, избираемых, утверждаемых или назначаемых на должность органами государственной власти и управления, а также общественными организациями и другими объединениями граждан.

Для получения согласия профкома на увольнение работника администрация предварительно, то есть до издания приказа об увольнении, должна обратиться в профком с письменным представлением, с указанием в нем на увольнение какого работника и по каким основаниям она просит дать согласие. В течение 10 дней со дня его получения профком в коллегиальном составе с присутствием не менее половины его членов рассматривает вопрос о даче согласия на увольнение, заслушивает мнение заинтересованного работника, проверяет обоснованность, законность и целесообразность увольнения, возможность трудоустройства увольняемого путем перевода с его согласия на другую работу на данном предприятии, в учреждении, организации. В этот же 10-дневный срок профком сообщает свое решение администрации. По истечении месячного срока это согласие теряет силу. Болезнь, отпуск работника не прерывают этого месячного срока. Если согласие профкома дано уже после издания приказа об увольнении работника, то оно является недействительным, и работник подлежит восстановлению на работе.

Решение профкома о даче согласия или об отказе дать согласие на увольнение не может быть куда либо обжаловано или отменено.

Работник - не член профсоюза увольняется по этим основаниям без согласия профсоюзного комитета предприятия, учреждения

Трудовой договор , заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты администрацией предприятия, учреждения, организации лишь в случаях:

* + 1. ликвидации предприятия, учреждения, организации,
    2. сокращения численности или штата работников;
    3. обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы;
    4. смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера)
    5. систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом) или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания;
    6. однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин

б) появления на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения

в) разглашения охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением своих трудовых обязанностей.

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия

д) нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало угрозу наступления таких последствий.

* + 1. совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
    2. совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.
    3. Принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
    4. Однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
    5. Представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;
    6. Прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне;
    7. Предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации.

ТК Российской Федерации предусматривает увольнение в случае ликвидации предприятия, учреждения, организации, сокращения численности или штата работников, то есть здесь два разных основания с разными правилами увольнения: 1) ликвидация полностью всего данного производства и 2) сокращение штата, численности работников.

Следует отличать ликвидацию производства и его реорганизацию. При ликвидации увольняются все работники предприятия, учреждения, организации, а при реорганизации никто вообще не увольняется или, как правило, лишь некоторая их часть, т.е. когда есть при этом сокращение штата, численности.

И при ликвидации предприятия и при сокращении штата, численности работники высвобождаются.

Сокращение штата, численности в первую очередь производится путем ликвидации вакантных мест. Об увольнении администрация должна письменно предупредить работника за два месяца и в этом предупреждении предложить ему другую подходящую работу (работы). При увольнении по сокращению штата администрация должна соблюдать о праве преимущественного оставления на работе. Согласно ТК Российской Федерации, при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается : семейным - при наличии двух или более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, имеющим длительный стаж непрерывной работы на данном предприятии, в учреждении, организации, работникам, получившим на данном предприятии, учреждении, организации трудовое увечье или профессиональное заболевание, работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях; инвалидам войны и членам семей военнослужащих и партизан, погибших или пропавших без вести при защите Отечества; изобретателям; женам (мужьям) военнослужащих, гражданам, уволенным с военной службы, - по работе, на которую они поступили впервые после увольнения с военной службы; лицам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с лучевой нагрузкой, вызванные последствиями чернобыльской катастрофы, инвалидам, в отношении которых установлена причинная связь наступившей инвалидности с чернобыльской катастрофой, участникам ликвидации последствий чернобыльской катастрофы в зоне отчуждения в 1986 - 1990 годах, а также лицам, эвакуированным из зоны отчуждения и переселенным из зоны отселения, другим приравненным к ним лицам

ТК РФ предусматривает увольнение по несоответствию работника выполняемой работе (должности). Несоответствие - это объективная неспособность работника по квалификации или по состоянию здоровья выполнять должным образом порученную работу. Квалификация и состояние здоровья - две причины, в которых нет субъективной вины работника, но они могут служить критерием для признания его несоответствующим выполняемой работе, занимаемой должности.

Несоответствие работника выполняемой работе обязана доказать администрация. Объективная его неспособность качественно выполнять обусловленную трудовым договором работу проявляется в неудовлетворительном ее выполнении, систематическом браке и т.д. Несоответствие по квалификации может быть доказано заключением аттестационной комиссии по результатам аттестации работника. Выводы этой комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу.

Нельзя увольнять по несоответствию по квалификации работников, не имеющих достаточного опыта в работе из-за непродолжительного срока работы (молодых рабочих и молодых специалистов), а также несовершеннолетних.

Несоответствие работника по состоянию здоровья должно быть подтверждено, как правило, медицинским заключением. Наличие у работника хронического заболевания или инвалидности само по себе не может быть основанием увольнения его по несоответствию, если это не влияет на качество его работы и не опасно для него и окружающих. Расторжение трудового договора вследствие несоответствия выполняемой работе может иметь место при стойком снижении трудоспособности, препятствующем надлежащему выполнению трудовых обязанностей, либо если исполнение трудовых обязанностей, учитывая состояние здоровья работника, ему противопоказано или опасно для членов трудового коллектива либо обслуживаемых им граждан.

Увольнение по несоответствию возможно, если работнику перед увольнением предлагалась другая имеющаяся на данном производстве работа, а он отказался от нее, и администрация получила на его увольнение согласие профкома.

Увольнение за систематическое неисполнение трудовых обязанностей работником применяется, если у работника имеется дисциплинарное или общественное взыскание за последний рабочий год и он вновь нарушил трудовую дисциплину.

Поскольку данное основание является крайней мерой дисциплинарной ответственности, то администрация при дисциплинарном увольнении должна соблюдать и по срокам и по порядку правила применения дисциплинарных взысканий.

Постановление Пленума Верховного Суда от 22 декабря 1992 г. N 16 в п. 24 уточнило, что нарушением трудовой дисциплины является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов администрации, технических правил и т.п.). К таким нарушениям, в частности, относятся:

а) отсутствие работника без уважительных причин на работе в пределах трех часов в течение рабочего дня, а также нахождение без уважительных причин не на своем рабочем месте, а в помещении другого или того же цеха, отдела и т.п., либо на территории предприятия, учреждения, организации или объекта, где он должен выполнять трудовые обязанности, в том числе и более трех часов в течение рабочего дня;

б) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда, так как в силу трудового договора работник обязан выполнять обусловленную работу;

в) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

Неправильные действия работника, не имеющие отношения к его трудовым обязанностям, не являются нарушением трудовой дисциплины и поэтому не могут служить поводом для увольнения

ТК Российской Федерации предусматривает увольнение за прогул без уважительных причин. Прогулом считается неявка на работу без уважительных причин в течение 4 часов подряд в течение рабочего дня. Поскольку прогул является грубым нарушением трудовой дисциплины, то администрация может уволить работника, допустившего прогул, особенно длительный прогул и за однократное такое нарушение независимо от того, что у него не было до этого нарушения дисциплинарных взысканий. Увольнение по этому основанию может быть произведено и за:

а) оставление работы без уважительной причины лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения администрации о расторжении трудового договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения ;

б) оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора.

ТК Российской Федерации предусматривает такое основание увольнения работника, как неявка на работу более четырех месяцев подряд из-за временной нетрудоспособности, не считая отпуска по беременности и родам. Но при некоторых заболеваниях законодательством установлен более длительный срок сохранения места работы. Так, при заболевании туберкулезом место работы сохраняется в течение года (12 месяцев), по истечении этого срока работник может быть уволен . При утрате трудоспособности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания не применяется, так как за таким работником место работы (должности) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности независимо от того, по чьей вине было трудовое увечье.

Уволить работника по данному основанию администрация может лишь в период его болезни, а не тогда, когда он выздоровел и вышел уже на работу. Увольнение производится, когда болезнь приняла слишком затяжной характер, а отсутствие работника на работе существенно отражается на интересах производства и его надо заменить другим постоянным работником, поскольку временный работник в этом случае может быть принят лишь на срок до четырех месяцев.

Временный работник может быть уволен в случае его неявки на работу по болезни, длящейся более двух недель, а сезонный - более одного месяца подряд, а при трудовом увечье - по окончании срока договора.

Для того, чтобы освободить прежнее место работы (должность) для работника, восстановленного на работе, закон предусмотрел такое основание увольнения для принятого на это место. Данное основание, т.е. восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, применяется, когда:

а) работник был восстановлен на данной работе судом или по решению вышестоящего органа

б) работник, призванный в армию (кроме временных и сезонных работников), был в течение не более трех месяцев со дня призыва освобожден от военной службы

Работнику, подлежащему увольнению, администрация, прежде чем уволить, должна предложить другую имеющуюся на предприятии, в учреждении, организации работу, и лишь если работник отказался от перевода на нее, тогда производится увольнение.

Появление на работе в нетрезвом состоянии или в состоянии наркотического или токсического опьянения является основанием для расторжения трудового договора с данным работником по инициативе администрации.

По этому основанию могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в нетрезвом состоянии либо в состоянии наркотического или токсического опьянения в любое время рабочего дня (смены), хотя бы и в конце смены. При этом не имеет значения для применения этого основания отстранялся или нет работник от работы в связи с таким состоянием.

Увольнение по этим основаниям может последовать и тогда, когда работник в таком состоянии в рабочее время находился не на своем рабочем месте, но на территории предприятия, учреждения, организации или объекта, где по поручению администрации должен выполнять трудовые функции.

Нетрезвое состояние работника либо наркотическое или токсическое опьянение могут быть подтверждены как медицинским заключением, так и другими видами доказательств. Распитие спиртных напитков на производстве уже само является доказательством такого основания. Увольнение по данному основанию может быть независимо от того, применялись ли к работнику ранее меры дисциплинарного или общественного взыскания. Но поскольку данное увольнение является, мерой дисциплинарного взыскания, то при нем необходимо соблюдать все сроки и правила наложения дисциплинарного взыскания.

Появление на работе в нетрезвом состоянии либо в состоянии наркотического или токсического опьянения является не только дисциплинарным проступком, за совершение которого могут быть применены меры дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения, но это также одновременно и административное правонарушение, за которое может быть применена и мера административной ответственности, например, штраф.

ТК Российской Федерации применяется при совершении работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного производственного имущества. Такое хищение должно быть установлено вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания (например, милиции) или применение мер общественного воздействия (например, постановление собрания трудового коллектива).

При увольнении работников по инициативе администрации для некоторых категорий работников законодательством установлены дополнительные гарантии их права на труд. Так, запрещено увольнять по инициативе администрации, кроме случая полной ликвидации предприятия, учреждения, организации:

а) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, а одиноких матерей - при наличии у них детей до 14 лет или ребенка-инвалида до 16 лет;

б) работников, призванных на военные учебные сборы или привлеченных к командирским занятиям, со дня получения повестки о призыве до возвращения со сборов (командирских занятий). Призывник в год призыва на военную службу не должен увольняться по инициативе администрации (кроме систематического нарушения трудовой дисциплины).

в) Подростки до 18 лет могут быть уволены лишь в исключительных случаях и увольнение не допускается без трудоустройства.

Увольнение работников моложе восемнадцати лет по инициативе администрации допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с согласия районной (городской) Комиссии по делам несовершеннолетних.

Закон установил дополнительные гарантии для выборных профсоюзных работников.

Увольнение по основаниям, указанным в пунктах 1, 2 и 6 настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе администрации в период временной нетрудоспособности (кроме увольнения по пункту 5 настоящей статьи) и в период пребывания работника в ежегодном отпуске, за исключением случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации

**Вопрос 5**

**Перевод** - это изменение существенных условий трудового договора. Само название "перевод на другую работу" показывает, что перевод - это выполнение другой работы, не обусловленной трудовым договором, то есть это изменение содержания трудового договора. Перевод на другую работу возможен только с согласия работника, кроме временного перевода из-за простоя или по производственной необходимости. **Переводом на другую работу**, требующим согласия работника, следует считать поручение ему работы, не соответствующей специальности, квалификации, должности, либо работы, при выполнении которой изменяется размер заработной платы, льготы, преимущества и иные существенные условия, обусловленные при заключении трудового договора (контракта).

В зависимости от изменения места работы различает три **вида** переводов на другую работу:

а) перевод на другую работу в том же предприятии, в учреждении, организации;

б) перевод на работу в другое предприятие, в учреждение, организацию;

в) перевод в другую местность, хотя бы и вместе с предприятием, учреждением, организацией.

Это три вида постоянных переводов на другую работу, то есть когда прежняя работа не сохраняется, а на другую новую работу он переводится на неопределенный срок.

Все переводы по их сроку делятся на постоянные и временные. Временные различаются по причинам перевода: по производственной необходимости , из-за простоя, по медицинским показаниям. При временном переводе за работником сохраняется его основная работа и он лишь временно выполняет другую работу.

Согласие работника на перевод на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации, а также в другое предприятие, учреждение, организацию либо в другую местность, хотя бы вместе с предприятием, учреждением, организацией должно быть получено администрацией в письменной форме. Если же письменного согласия работника на перевод получено не было, но он добровольно приступил к выполнению другой работы, такой перевод может считаться законным

Не считается переводом на другую работу и не требует согласия работника перемещение его на том же предприятии, в учреждении, организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах специальности, квалификации или должности, обусловленной трудовым договором. Такое перемещение администрация может производить и без согласия работника. Однако в любом случае администрация не вправе перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Если же при заключении трудового договора было обусловлено, что работник будет работать в определенном структурном подразделении или на определенном агрегате, то его перемещение в другое структурное подразделение или на другой агрегат будет считаться переводом, требующим согласие работника, поскольку меняются обусловленные трудовым договором условия труда. А если при заключении трудового договора такой оговорки не было, то администрация вправе переместить работника без его согласия. Если в результате перемещения работника заработок его по независящим от него причинам уменьшается, то производится доплата до прежнего среднего заработка в течение двух месяцев со дня перемещения

В связи с изменениями в организации производства и труда (к таким изменениям относятся изменения в технике и технологии производства, совершенствование рабочих мест на основе их аттестации, структурная реорганизация производства) допускается изменение существенных условий труда при продолжении работы по той же специальности, квалификации или должности. Если администрация изменила существенные условия труда произвольно без всяких мотивов, то такое изменение существенных условий труда может быть признано судом неправомерным и суд обяжет работодателя восстановить прежние условия труда работника.

Об изменении существенных условий труда - систем и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установлении или отмене неполного рабочего времени, совмещения профессий, изменении разрядов и наименования должностей и других - работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца.

Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается

В случае производственной необходимости для предприятия, учреждения, организации администрация имеет право переводить работников на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором (контрактом) работу на том же предприятии, в учреждении, организации либо на другом предприятии, в учреждении, организации, но в той же местности с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения или ликвидации стихийного бедствия, производственной аварии или немедленного устранения их последствий; для предотвращения несчастных случаев, простоя, гибели или порчи государственного или общественного имущества и в других исключительных случаях, а также для замещения отсутствующего работника. Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года.

Временный перевод по производственной необходимости не требует согласия работника. И работник обязан подчиниться приказу администрации о таком переводе.

Другое основание временного перевода, не требующего согласия работника, – простой. Простой - это такой исключительный случай в процессе производства, когда работник по какой-то производственной причине временно не имеет работы по своей трудовой функции (отсутствуют материалы, электроэнергия, поломан станок и т.п.). О начавшемся простое работник должен немедленно уведомить своего непосредственного начальника. В случае простоя работники переводятся с учетом их специальности и квалификации на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации на все время простоя либо на другое предприятие, в учреждение, организацию, но в той же местности на срок до одного месяца. При переводе на нижеоплачиваемую работу вследствие простоя за работниками, выполняющими нормы выработки, сохраняется средний заработок по прежней работе, а за работниками, не выполняющими нормы или переведенными на повременно оплачиваемую работу, сохраняется их тарифная ставка (оклад).

При всех переводах новая работа не должна быть противопоказана по состоянию здоровья работника и не запрещена ему. Так, нельзя переводить из-за простоя женщину или подростка на запрещенные для них вредные и тяжелые виды работ.

По истечении срока временного перевода по инициативе администрации работник должен быть возвращен на прежнее место работы. В противном случае это квалифицируется как явно незаконный перевод.

Временный перевод возможен и по медицинским показаниям, в которых указывается и срок перевода. Такой перевод обязателен для администрации. Так, если беременную женщину по медицинскому заключению администрация не может перевести на более легкую работу с сохранением прежнего среднего заработка, то она должна быть освобождена от противопоказанной для нее работы до решения вопроса о предоставлении ей более легкой работы. При этом за беременной женщиной сохраняется ее средний заработок за все пропущенные из-за этого рабочие дни за счет средств работодателя.

Право перевода на более легкую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе имеет и женщина, имеющая детей в возрасте до полутора лет, если ее обычная работа препятствует нормальному кормлению ребенка либо по медицинскому заключению вредна для здоровья ребенка или самой кормящей матери

Если по медицинскому заключению работник, получивший трудовое увечье, нуждается в переводе на более легкую работу, то такой перевод обязателен для администрации. В случае, когда трудовое увечье работника произошло по вине администрации, то за переведенным на более легкую работу сохраняется прежний средний заработок за все время перевода. Разница в заработке выплачивается до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты трудоспособности либо инвалидности. В остальных случаях перевода по состоянию здоровья на более легкую нижеоплачиваемую работу за работниками сохраняется прежний средний заработок в течение двух недель со дня перевода.

При простое и в случае временного замещения отсутствующего работника не допускается перевод квалифицированных работников на неквалифицированные работы. Под неквалифицированными работами практика понимает такие, которые не требуют специальных знаний, например, уборщицы, сторожа, дворники и другие, которым не присваиваются квалификационные разряды, а также работники 1-го квалификационного разряда, считающегося неквалифицированными работами. Квалифицированные же работы требуют специальных знаний.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Конституция РФ, М., 1993г.
2. Трудовой кодекс РФ (в ред. от 30.06.2003г.) // Российская газета.2001г.
3. .Харитонов С.В. Трудовое право / С.В. Харитонов. – М.: «Академия».- 2014
4. Российское трудовое право. Учебник./ Под ред. Зайкина А.Д. М.: Норма 2009.
5. Трудовое и социальное право России. Учебник./ Под ред. Анисимова Л.Н. М.: Юрист 2011.
6. Трудовое право России. Учебник./ Под ред. Гусова К.Н. Толкуновой В.Н. М.:Юрист, 2009.
7. Киселёв И.Л. Трудовое право России. Историко – правовое исследование. М., 2010.
8. Трудовое право России. Учебник/Под ред. Лившица Р.З. Орловского Ю.П. М.: Норма – Инфра М,2013.
9. Трудовое право. Учебник/ Под ред. Смирнова О.В. М., 2009.
10. Комментарий к Трудовому кодексу РФ под редакцией Орловского Ю.П. М., Инфра М. 2011.
11. Пиляева В.В. Трудовой кодекс РФ в схемах и определениях М.: Кнорус, 2010.
12. Акопова Е.М. Современный трудовой договор: контракт М..,2009.
13. Василевич Г.Л. Ответственность сторон трудового договора за причинение ущерба М.,2009.

***Лекция №10***

# Тема: Дисциплина труда

ПЛАН:

1. Понятие дисциплины труда, методы обеспечения трудовой дисциплины.

2.Меры поощрения и порядок их применения.

3. Дисциплинарная ответственность

* понятие и виды
* виды дисциплинарных взысканий, порядок их наложения и снятия

**Вопрос 1**

В юридической науке дисциплина труда рассматривается в 4 аспектах:

* как один из принципов трудового права
* как элемент трудового правоотношения
* как институт трудового права
* как фактическое поведение субъекта трудового права

**Дисциплина труда** как институт трудового права представляет собой совокупность правовых норм, регулирующих внутренний трудовой распорядок, устанавливающих трудовые обязанности работников и администрации, определяющих меры поощрения за успехи в труде и ответственность за виновное невыполнение этих обязанностей.

Выделяют следующие **методы обеспечения** трудовой дисциплины

1. создание необходимых организационных и экономических условий для нормальной работы на предприятии
2. метод сознательного отношения к труду
3. метод убеждения, поощрения, воспитания
4. метод принуждения

**Вопрос 2**

**Поощрение** – публичное признание трудовых заслуг, оказание почета как отдельным работникам, так и трудовым коллективам в форме установленных действующим законодательством мер поощрения, льгот и преимуществ.

Различают меры морального и материального стимулирования работников за успехи в труде.

Примерный перечень **мер поощрения** дан в ст.191 ТК РФ:

* объявление благодарности
* выдача премии
* награждение ценным подарком
* награждение почетной грамотой
* занесение в Книгу почета, на Доску почета

Правилами внутреннего трудового распорядка, уставами и положениями о дисциплине могут быть предусмотрены также и другие меры поощрения: в том числе, предоставление преимуществ и льгот в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории и дома отдыха, улучшение жилищных условий и т.д.); представление к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками, к присвоению почетных званий и звания лучшего работника по данной профессии.

Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с соответствующим профсоюзным органом предприятия, учреждения, организации . Все поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения трудового коллектива и фиксируются в трудовой книжке (исключение составляют премии, предусмотренные системой заработной платы или носящие регулярный характер).

**Вопрос 3**

**Дисциплинарная ответственность** – обязанность работника понести наказание, предусмотренное нормами трудового права, за виновное противоправное неисполнение или ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей.

Основанием возникновения дисциплинарной ответственности является **дисциплинарный проступок**, то есть виновное противоправное неисполнение или ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей.

Различают два вида дисциплинарной ответственности:

* общая дисциплинарная ответственность (предусматривается Правилами внутреннего трудового распорядка и распространяется на все категории работников)
* специальная дисциплинарная ответственность (предусматривается специальными законодательными актами, уставами и положениями и дисциплине и распространяется на отдельные категории работников)

ТК РФ (ст.192) за нарушение трудовой дисциплины устанавливает следующие **дисциплинарные взыскания**:

1. замечание
2. выговор
3. увольнение по соответствующим основаниям.

До применений дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение.

Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее **1 месяца** со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске.

Взыскание не может быть применено позднее **6 месяцев** со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности– не позднее **2 лет** со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) или постановление о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому дисциплинарному взысканию, под расписку.

При наложении дисциплинарного взыскания учитываются тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию.

Дисциплинарное взыскание может быть снято досрочно применившим его органом или должностным лицом по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя или трудового коллектива, если работник не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания к работнику не применяются меры поощрения.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном законодательством.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Конституция РФ, М., 1993г.
2. Трудовой кодекс РФ (в ред. от 30.06.2003г.) // Российская газета.2001г.
3. .Харитонов С.В. Трудовое право / С.В. Харитонов. – М.: «Академия».- 2014
4. Российское трудовое право. Учебник./ Под ред. Зайкина А.Д. М.: Норма 2009.
5. Трудовое и социальное право России. Учебник./ Под ред. Анисимова Л.Н. М.: Юрист 2011.
6. Трудовое право России. Учебник./ Под ред. Гусова К.Н. Толкуновой В.Н. М.:Юрист, 2009.
7. Киселёв И.Л. Трудовое право России. Историко – правовое исследование. М., 2010.
8. Трудовое право России. Учебник/Под ред. Лившица Р.З. Орловского Ю.П. М.: Норма – Инфра М,2013.
9. Трудовое право. Учебник/ Под ред. Смирнова О.В. М., 2009.
10. Комментарий к Трудовому кодексу РФ под редакцией Орловского Ю.П. М., Инфра М. 2011.
11. Пиляева В.В. Трудовой кодекс РФ в схемах и определениях М.: Кнорус, 2010.
12. Акопова Е.М. Современный трудовой договор: контракт М..,2009.
13. Василевич Г.Л. Ответственность сторон трудового договора за причинение ущерба М.,2009.

***Лекция №11***

**Тема: Материальная ответственность сторон трудового договора**

ПЛАН:

1. Понятие, условия и виды материальной ответственности сторон трудового договора.

2. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.

3. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику.

4. Возмещение морального вреда.

#### Вопрос 1

Материальная ответственность по трудовому праву – это обязанность возмещения виновной стороной трудового договора нанесенного вреда (ущерба) другой стороне. Различают два вида материальной ответственности: 1) материальная ответственность работника за ущерб причиненный производству его виновными действиями или бездействием; 2) материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику трудовым увечьем и иным повреждением здоровья.

Трудовой договор или заключаемое в письменной форме соглашение, прилагаемое к договору, может конкретизировать материальную ответственность сторон трудового договора. Эта договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено Трудовым кодексом и другими федеральными законами.

Материальная ответственность по трудовому праву отличается от материальной ответственности по гражданскому праву субъектами ответственности, ее условиями, а также размерами возмещения работником ущерба, которые в большинстве случаев возможны лишь в пределах среднемесячного его заработка.

Значение материальной ответственности работника за ущерб, причиненный производству.

* 1. частично или полностью возмещает ущерб, нанесенный работником производству;
  2. оказывает дисциплинарное воздействие на работника по соблюдению им одной из основных трудовых обязанностей – бережному отношению к имуществу производства.

Значение материальной ответственности работодателя за вред, причиненный работнику.

1. способствует более тщательному соблюдению работодателем, его администрацией трудового законодательства об охране труда и о трудовом договоре, а тем самым и соблюдение права работника на труд и охрану труда;
2. позволяет возместить не только материальный, но и моральный вред, причиненный работнику.

**Вопрос 2**

Материальная ответственность работника за ущерб – это его обязанность возместить нанесенный по его вине ущерб производству в пределах и порядке, установленных законодательством.

Работник может нести материальную ответственность одновременно с дисциплинарной , административной или даже уголовной ответственностью за данное правонарушение.

Материальная ответственность работника отличается от ответственности за вред по гражданскому праву следующим:

* работник отвечает только за прямой действительный ущерб, нанесенный работодателю, с него не взыскиваются неполученные доходы, как в гражданском праве;
* размер возмещаемого работником ущерба, как правило, ограничивается по отношению к его заработку, чего нет при гражданско- правовой ответственности, где всегда возмещается полная стоимость вреда;
* удержание с работника ущерба в пределах его среднемесячного заработка производится властью работодателя;
* работодатель обязан создать для работника необходимые условия для нормальной работы и обеспечения сохранности вверенного ему имущества, чего нет в гражданском праве.

Основанием ответственности работника является действительный (прямой) ущерб, причиненный им производству. Под прямым ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, или затраты, излишние выплаты по приобретению или восстановлению имущества.

**Условиями ответственности** работника является:

1. его противоправные действия или бездействие, причинившие ущерб;
2. его вина в форме умысла или неосторожности;
3. есть причинная связь между виновными противоправными действиями работника и причиненным ущербом.

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств причинения ущерба отказаться полностью или частично от его взыскания.

**Материальная ответственность работника бывает двух видов**

1. Ограниченная –когда размер возмещаемого ущерба ограничивается по отношению к заработку работника.

2. Полная – работник возмещает полную стоимость ущерба без всякого ограничения.

**Вопрос 3**

Материальная ответственность работодателя перед работником за вред, причиненный противоправным действием может быть:

* + - за вред, причиненный работнику увечьем, проф. Заболеванием, связанным с исполнением трудовых обязанностей. ( регулируется ФЗ от 24.07.1998г. № 125 « Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и проф. заболеваний»);
    - за вред в результате неполучения заработка, незаконного отказа в приеме на работу, незаконного перевода или увольнения.
    - За вред, причиненный личным вещам и другому имуществу работника.

Во всех выше перечисленных случаях работодатель несет ответственность в полном размере вреда.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Конституция РФ, М., 1993г.
2. Трудовой кодекс РФ (в ред. от 30.06.2003г.) // Российская газета.2001г.
3. .Харитонов С.В. Трудовое право / С.В. Харитонов. – М.: «Академия».- 2014
4. Российское трудовое право. Учебник./ Под ред. Зайкина А.Д. М.: Норма 2009.
5. Трудовое и социальное право России. Учебник./ Под ред. Анисимова Л.Н. М.: Юрист 2011.
6. Трудовое право России. Учебник./ Под ред. Гусова К.Н. Толкуновой В.Н. М.:Юрист, 2009.
7. Киселёв И.Л. Трудовое право России. Историко – правовое исследование. М., 2010.
8. Трудовое право России. Учебник/Под ред. Лившица Р.З. Орловского Ю.П. М.: Норма – Инфра М,2013.
9. Трудовое право. Учебник/ Под ред. Смирнова О.В. М., 2009.
10. Комментарий к Трудовому кодексу РФ под редакцией Орловского Ю.П. М., Инфра М. 2011.
11. Пиляева В.В. Трудовой кодекс РФ в схемах и определениях М.: Кнорус, 2010.
12. Акопова Е.М. Современный трудовой договор: контракт М..,2009.
13. Василевич Г.Л. Ответственность сторон трудового договора за причинение ущерба М.,2009.

***Лекция №12***

**Тема: Рабочее время**

ПЛАН:

1. Понятие и виды рабочего времени.
2. Режим рабочего времени и порядок его установления.
3. Учет рабочего времени.

**Вопрос 1**

Рабочим временем признается время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять свои трудовые обязанности, а также периоды времени, которые законодательство относит к рабочему времени.

Виды рабочего времени:

1. *Нормальная продолжительность рабочего времени* – это установленная законом норма рабочего времени, которую должны соблюдать стороны трудового договора (работник и работодатель) независимо от формы собственности организации. Предельная нормальная продолжительность рабочей недели для всех работников, заключивших трудовой договор , не должна превышать 40 часов.
2. *Сокращенное рабочее время* – устанавливается для следующих субъектов:

* для лиц в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
* для инвалидов 3 и 2 степени – не более 35 часов в неделю;
* для работников в возрасте от 16 до 18 лет, а также ракботников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, - не болле 36 часов в неделю;
* медицинским работникам – не более 36 часов в неделю;
* педагогическим работникам – не более 36 часов в неделю;
* женщинам, работающим в районах Крайнего Севера и в сельских местностях – не более 36 часов в неделю.

*3.Неполное рабочее время-* может быть установлено по соглашению сторон трудового договора . ТК РФ определены случаи, когда работодатель обязан установить работнику неполное рабочее время по его заявлению:

* + - по просьбе беременной женщины,
    - одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка- инвалида в возрасте до 18 лет),
    - лица, осуществляющего уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинскими показаниями.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема.

*2. Сверхурочная работа-* работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

Работодатель может привлечь работника к сверхурочным работам лишь в следующих случаях:

\_ при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии;

* + - * при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, связи и т.д.- для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование,
      * при необходимости выполнить начатую работу,
      * для продолжения работы при неявке сменяющегося работника.

Во всех остальных случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Запрещается привлечение к сверхурочным работам: беременных женщин, работников моложе 18 лет и т.д. Законодательство запрещает привлекать работника к сверхурочным работам более 120 часов в год и 4 часов в течение 2 дней подряд.

Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

**Вопрос 2**

Режим рабочего времени – это распределение рабочего времени организации в сутки, неделю. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, которые разрабатываются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

\* *Ненормированный рабочий день -* при таком режиме отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Такая работа за пределами рабочего времени компенсируется предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска – не менее 3 календарных дней.

* *Гибкое рабочее время-*  работа выполняется в режиме гибкого рабочего времени, когда начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяются по соглашению сторон. При этом работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и т.д.)
* *Сменная работа-* это работа в две, три или четыре смены. Она вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг. Составляя график сменности, работодатель учитывает мнение представительного органа работников.
* *Разделение рабочего дня на части -* в ряде случаев на работах (где это необходимо вследствие особого характера труда) рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Компенсируется работа в таких условиях, как правило, повышенной оплатой, устанавливаемой по соглашению сторон.

**Вопрос 3**

Законодательством предусмотрена обязанность работодателя вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Основным документом, подтверждающим такой учет, является табель учета рабочего времени.

Существуют следующие виды учета рабочего времени: поденный, еженедельный и суммированный. *Поденный учет* применяется в случаях, когда работник имеет одинаковую продолжительность рабочего дня ежедневно. *Еженедельный учет* применяется в случаях, когда продолжительность ежедневной работы работника может быть различной, но за неделю он вырабатывает одинаковую продолжительность рабочего времени. *Суммированный учет* применяется в случаях, когда продолжительность рабочего времени в день, неделю может быть различной, однако переработка в одни дни компенсируется недоработкой в другие, при этом за учетный период (месяц, квартал, год) работник должен отработать установленную норму часов.

За нарушение обязательства о проведении учета рабочего времени виновные должностные лица несут административную ответственность, налагаемую органами федеральной инспекции труда.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Конституция РФ, М., 1993г.
2. Трудовой кодекс РФ (в ред. от 30.06.2003г.) // Российская газета.2001г.
3. .Харитонов С.В. Трудовое право / С.В. Харитонов. – М.: «Академия».- 2014
4. Российское трудовое право. Учебник./ Под ред. Зайкина А.Д. М.: Норма 2009.
5. Трудовое и социальное право России. Учебник./ Под ред. Анисимова Л.Н. М.: Юрист 2011.
6. Трудовое право России. Учебник./ Под ред. Гусова К.Н. Толкуновой В.Н. М.:Юрист, 2009.
7. Киселёв И.Л. Трудовое право России. Историко – правовое исследование. М., 2010.
8. Трудовое право России. Учебник/Под ред. Лившица Р.З. Орловского Ю.П. М.: Норма – Инфра М,2013.
9. Трудовое право. Учебник/ Под ред. Смирнова О.В. М., 2009.
10. Комментарий к Трудовому кодексу РФ под редакцией Орловского Ю.П. М., Инфра М. 2011.
11. Пиляева В.В. Трудовой кодекс РФ в схемах и определениях М.: Кнорус, 2010.
12. Акопова Е.М. Современный трудовой договор: контракт М..,2009.
13. Василевич Г.Л. Ответственность сторон трудового договора за причинение ущерба М.,2009.

***Лекция №13***

**Тема: Время отдыха**

ПЛАН

1. Понятие и виды времени отдыха
2. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска.
3. Отпуск без сохранения заработной платы.

**Вопрос 1**

*Время отдыха -* это время, в течение которого работник свободен от исполнения своих трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

*Виды времени отдыха*

1. Перерывы в течении дня ( смены);
2. Ежедневный (междусменный) отдых;
3. выходные дни ( еженедельный непрерывный отдых);
4. нерабочие праздничные дни;
5. отпуска.

Перерывы для отдыха и питания. В течение рабочего дня ( смены) работн6ику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем.

Специальные перерывы для обогревания и отдыха. На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не отапливаемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно- разгрузочных работах предоставляются дополнительные перерывы для отдыха и обогревания., которые включаются в рабочее время.

Выходные дни. Всем работникам предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день в неделю. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

Нерабочие праздничные дни. –это дни посвященные памятным событиям или историческим датам. Нерабочими праздничными днями в РФ являются:

1,2,3,4,5 января- Новый год;

7 января -Рождество;

23 февраля- День защитника Отечества;

8 марта- Международный женский день;

1 мая- Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День согласия и примирения.

При совпадении выходного дня и нерабочего праздничным дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

**Вопрос №2**

Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Отдельным категориям работников предоставляется удлиненный отпуск .

Продолжительность ежегодных основных отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на отпуск, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

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

Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени и начале отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

**Вопрос 3**

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

* участникам Великой отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
* работающим пенсионерам по старости- до 14 календарных дней в году;
* родителям и женам военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья , полученных при исполнении обязанностей военной службы – до 14 календарных дней в году;
* работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
* работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Конституция РФ, М., 1993г.
2. Трудовой кодекс РФ (в ред. от 30.06.2003г.) // Российская газета.2001г.
3. .Харитонов С.В. Трудовое право / С.В. Харитонов. – М.: «Академия».- 2014
4. Российское трудовое право. Учебник./ Под ред. Зайкина А.Д. М.: Норма 2009.
5. Трудовое и социальное право России. Учебник./ Под ред. Анисимова Л.Н. М.: Юрист 2011.
6. Трудовое право России. Учебник./ Под ред. Гусова К.Н. Толкуновой В.Н. М.:Юрист, 2009.
7. Киселёв И.Л. Трудовое право России. Историко – правовое исследование. М., 2010.
8. Трудовое право России. Учебник/Под ред. Лившица Р.З. Орловского Ю.П. М.: Норма – Инфра М,2013.
9. Трудовое право. Учебник/ Под ред. Смирнова О.В. М., 2009.
10. Комментарий к Трудовому кодексу РФ под редакцией Орловского Ю.П. М., Инфра М. 2011.
11. Пиляева В.В. Трудовой кодекс РФ в схемах и определениях М.: Кнорус, 2010.
12. Акопова Е.М. Современный трудовой договор: контракт М..,2009.
13. Василевич Г.Л. Ответственность сторон трудового договора за причинение ущерба М.,2009.