

# Трудовое право



---

**Аверченко Евгения  
Александровна  
к.м.н., доцент**



---

- **Учебная цель:**

Научить основным принципам заключения и распространения трудовых договоров (контрактов). Рассмотреть понятие рабочего времени, времени отдыха, а также трудовой дисциплине.

- **Место проведения занятия:**  
лекционный зал.

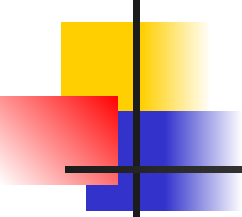
- **Продолжительность лекции:** 2 часа.

- 
- 
- **Оснащение занятия –**  
мультимедиа - лекции.

- **План лекции:**

- 1. Понятие трудового права.
- 2. Понятие, сущность и стороны коллективного договора.
- 3. Порядок заключения трудового договора.
- 4. Понятие трудового договора.
- 5. Испытание при приеме на работу.
- 6. Содержание, виды трудового договора.
- 7. Порядок увольнения работников.
- 8. Рабочее время (понятие и виды).
- 9. Время отдыха (понятие и виды).
- 10. Гарантии и компенсации.
- 11. Охрана труда женщин.

# Понятие трудового права



---

Труд - это целенаправленная деятельность человека, который реализует свои физические, умственные или духовные способности для получения определенных материальных или духовных благ. Не любой, а только наемный труд регулируется нормами трудового права (далее - ТП).

Признаки наемного труда:

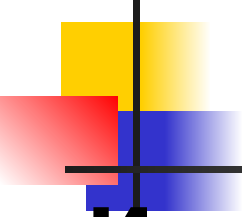
- коллективный (совместный) труд;
- в общественной организации труда (отношения людей);
- отношения несамостоятельного труда (режим, оплата и т.д. устанавливаются работодателем);
- обязательна правовая регламентация;

# Предмет трудового права

Предметом ТП являются две группы отношений:

- трудовые отношения
- иные, непосредственно связанные с трудовыми (отношения по трудоустройству; социальному партнерству; профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации; материальной ответственности сторон; надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде и охране труда).

# Источники трудового права



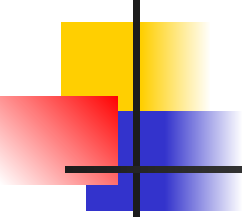
---

**Источник ТП - нормативно-правовой акт, содержащий нормы ТП, регулирующий трудовые и непосредственно с ними связанные отношения.**

# Источники трудового права

## По юридической силе:

- **Законы:** Конституция Российской Федерации, Федеральные конституционные законы, Федеральные законы.
- **Подзаконные акты:** Указы Президента, Постановления Правительства, нормативные акты федеральных органов исполнительной власти (например: постановления Министерства Труда и социального развития РФ), акты субъектов РФ, акты органов местного самоуправления, акты социального партнерства и коллективные договоры, локальные акты о труде (например: правила внутреннего трудового распорядка).
- 3) **Ратифицированные международно-правовые нормы** (из международных договоров или из конвенций МОТ).
- 4) **Нормативные акты бывшего СССР** в части, не противоречащей законодательству РФ.



---

ТК РФ от 21.12.01г., вступил в силу 1 февраля 2002 г. Состоит из 6 частей, 14 разделов, 62 глав, 424 статей.

По сравнению с КЗоТ лучше защищены права работника, подробно регламентирует многие моменты, раскрывает понятия работника и работодателя, их основные права и обязанности, расширяет договорный способ регулирования трудовых отношений.



# Трудовые коллективы



---

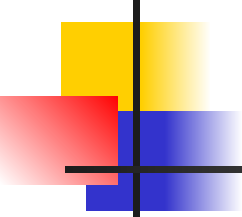
Сейчас действует закон СССР от 1983 г. **" О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении организацией, предприятии, учреждении"**.

ТК РФ не использует этого понятия. Вместо этого употребляются понятия: "работник", "работники организации".

В состав трудового коллектива входят все работники данной организации. За трудовым коллективом в законе закреплены полномочия в сфере управления организацией и самим собой.

При решении вопросов, отраженных в нижеперечисленных статьях ТК РФ ст.ст. 73, 99, 105, 113, 123, 135, 144, 136, 147, 154, 159, 180, 190, 196, 212, 299, 301 учет мнения представительного органа работников организации обязателен.

# Профессиональные союзы

- 
- Деятельность профсоюзов, помимо ТК РФ, регулируется ФЗ "**О профсоюзах, правах и гарантиях их деятельности**" от **12.01.1996г.**
  - Право на объединение в профсоюзы - одно из важнейших конституционных прав граждан демократических стран (ст. 21 ТК РФ - права работника).
  - **Профсоюз** - добровольное общественное объединение граждан, связанное общепроизводственными профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

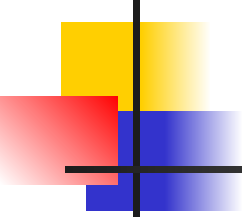


# ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И ЕГО ПРАВОВЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

---

**ТК РФ выделяет *общие основания прекращения трудового договора (ст. 77 ТК РФ):***

- соглашение сторон (статья 78);
- истечение срока трудового договора (пункт 2 статьи 58), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 81);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);



# ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И ЕГО ПРАВОВЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

---

- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (статья 73);
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (часть вторая статьи 72);
- отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (часть первая статьи 72);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83);
- нарушение установленных настоящим Кодексом или иным Федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84).

# Рабочее время и время отдыха



Рабочее время, время отдыха, продолжительность рабочей недели, смены и т. п. зафиксированы в **Правилах внутреннего трудового распорядка (ВТР) организации.**

Продолжительность нормальной рабочей недели равна 40 часам. Но для работников здравоохранения предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени в связи с нервно-психическим напряжением в труде, которая определяется приказом Наркомздрава СССР от 12.12,1940 г. №584.

Она может быть равна **5,5** или **6,5 часа в день.**



# Материальная ответственность работников здравоохранения

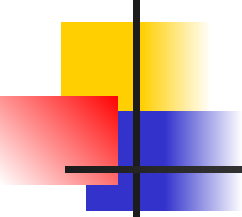
---

Материальная ответственность наступает только при условии наличия в действиях лица следующих признаков:

- **противоправность;**
- **причинная связь между деянием и его противоправным последствием;**
- **вина работника.**

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб.

Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат (ст. 238 ТК РФ)



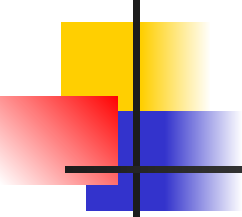
# Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность

---

Основой трудовой дисциплины являются правила внутреннего трудового распорядка (ВТР). Они регламентируют:

- порядок приема и увольнения работников;
- права и ответственность работника и работодателя;
- режим работы;
- время отдыха;
- меры поощрения и взыскания и другие вопросы, касающиеся регулирования трудовых отношений.

*ВТР разрабатываются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Каждый работник обязан ознакомиться с ними и засвидетельствовать это своей подписью.*



# Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность

---

*Дисциплинарная ответственность* - вид юридической ответственности, применяемая к работнику за совершение дисциплинарного проступка (нарушение правил ВТР), связанного с исполнением трудовой обязанности работника.

Признаки дисциплинарного проступка:

- 1) вина работника;
- 2) противоправность (несоответствие предписаниям закона, ВТР);
- 3) действия или бездействия, которые связаны с исполнением трудовых обязанностей.





# Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность

---

В ТК РФ приводится закрытый перечень дисциплинарных взысканий. То есть никакие другие меры ответственности к работнику не могут быть применены. Это:

- **замечание**
- **выговор**
- **увольнение**

*Работодатель по своему усмотрению выбирает вид дисциплинарного взыскания, но не позднее 1 месяца со дня совершения дисциплинарного проступка.*

*Дисциплинарное взыскание действует 1 год, затем погашается. Но может быть снято работодателем и раньше.*