

Трудовое право



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

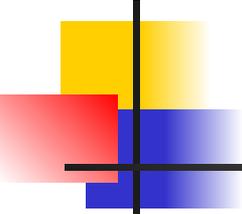


- **Учебная цель:**

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

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

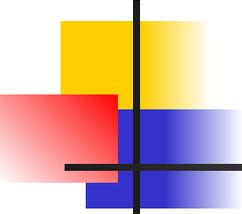
- **Продолжительность лекции:** 2 часа.

- 
-
- **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:

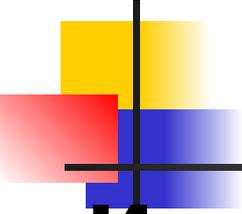
- коллективный (совместный) труд;
- в общественной организации труда (отношения людей);
- отношения несамостоятельного труда (режим, оплата и т.д. устанавливаются работодателем);
- обязательна правовая регламентация;

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

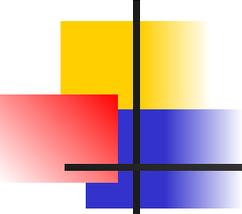


Источник ТП - нормативно-правовой акт, содержащий нормы ТП, регулирующий трудовые и непосредственно с ними связанные отношения.

Источники трудового права

По юридической силе:

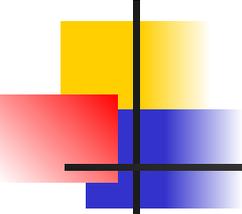
- **Законы:** Конституция Российской Федерации, Федеральные конституционные законы, Федеральные законы.
- **Подзаконные акты:** Указы Президента, Постановления Правительства, нормативные акты федеральных органов исполнительной власти (например: постановления Министерства Труда и социального развития 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



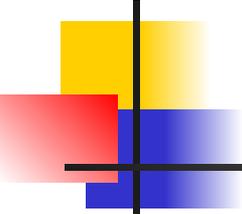
Сейчас действует закон СССР от 1983 г. **" О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении организацией, предприятии, учреждении"**.

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):

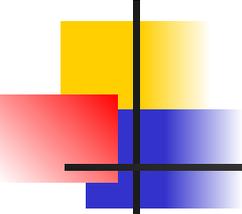
- соглашение сторон (статья 78);
- истечение срока трудового договора (пункт 2 статьи 58), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80);
- расторжение трудового 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.