

Правоведение

Тема 5.

Правовое регулирование отдельных вопросов трудовых отношений

- 1) Понятие и содержание трудового договора.
Срок трудового договора.
- 2) Заключение, изменение и прекращение
трудового договора.
- 3) Дисциплина труда и ответственность за ее
нарушение.

1. Понятие и содержание трудового договора. Срок трудового договора.

Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности, специальности и т.д.), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, по которому работник обязуется выполнить работу по определенной специальности, квалификации или должности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется обеспечить условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

Срок трудового договора:

- трудовой договор заключается на неопределенный срок;
- трудовой договор заключается на определенный срок – не более 5 лет (срочный договор).

2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

Трудовой договор может быть заключен:

- с лицами, достигшими возраста 16 лет (ст. 63).
- с согласия родителей и органа опеки и

попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим возраста 14 лет, для выполнения легкого труда в свободное от учебы время.

- возможно заключение трудового договора с лицами, не достигшими 14 лет, для выполнения творческой работы. Требуется согласие родителей и органов опеки и попечительства.

**Страховое
свидетельств**

Паспор

т

Трудовая

книжка

**Документы, предъявляемые при заключении
трудоого договора**

**Документы
воинского
учета**

**Документ об
образовании**

Трудовой договор может быть изменен:

-только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72).

-изменение трудового договора связано с переводом работника на другую работу, изменением существенных условий труда, перемещением работника, сменой собственника организации или изменением подведомственности организации.

-трудовой договор может быть изменен по инициативе работодателя по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74).

Основания прекращения трудового договора:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ликвидация организации, сокращение штатов, прогул, и т. д.);
- 5) перевод работника на работу к другому работодателю или переход на выборную должность;
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации;

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

8) отказ работника от перевода на другую работу по медицинским показаниям, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11) нарушение установленных правил заключения трудового договора.

3. Дисциплина труда и ответственность за ее нарушение:

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Согласно ст. 21 работник обязан соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом, федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзной организации и являются, как правило, приложением к коллективному договору (ст. 190).

Дисциплинарный проступок – неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (ст. 192).

Виды дисциплинарных взысканий:

↓
замечание

↓
выговор

↓
увольнение по соответствующим основаниям

Порядок применения дисциплинарных взысканий:

- Истребование от работника письменного объяснения. В случае отказа через два рабочих дня составляется соответствующий акт.
- Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка и не позднее шести месяцев со дня его совершения.
- За каждый проступок налагается одно взыскание.
- Приказ объявляется работнику под роспись.
- При наложении дисциплинарного взыскания учитывается тяжесть совершенного проступка и обстоятельства его совершения.