

# Трудовое право РФ

**Труд** – это целенаправленная деятельность человека, реализующего его физические и умственные способности для получения определенных материальных или духовных благ, именуемых на производстве продуктом труда, продуктом производства.

**Трудовое право** – отрасль права, регулирующая при активном участии его субъектов трудовые отношения работников с работодателями и другие непосредственно с ним связанные, производственные от них отношения и устанавливающая права и обязанности по труду на производстве субъектов трудового права и ответственность за их нарушение

**Трудовое право** – это совокупность правовых норм, регулирующих специфическим методом трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, складывающиеся в общественной организации труда.

## **Согласно ст.15 Конституции РФ**

**“Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором РФ установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора”.**

**(обратите внимание на ст. 5, 10 ТК РФ)**

**Всеобщая декларация прав человека 1948 г.**

**Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.**

**Международный пакт о гражданских правах, принятый ООН 19 декабря 1966 г.**

**Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации 1998г.**

**Конвенция МОТ № 29 «О принудительном труде» (ратифицирована СССР в 1956 г.);**

**Конвенция МОТ № 87 «О свободе ассоциаций и защите права на организацию» (ратифицирована СССР в 1956 г.);**

**Конвенция МОТ № 98 «О праве на организацию и ведение коллективных переговоров» (ратифицирована СССР в 1956 г.);**

**Конвенция МОТ № 100 «О равном вознаграждении» (ратифицирована СССР в 1956 г.);**

**Конвенция МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда» (ратифицирована РФ в 1998 г.);**

**Конвенция МОТ № 111 «О дискриминации (в области труда и занятий)» (ратифицирована СССР в 1961 г.);**

**Конвенция МОТ № 138 «О минимальном возрасте» (ратифицирована СССР в 1979 г.);**

**Конвенция МОТ № 182 «О наихудших формах детского труда» (ратифицирована РФ в 2003 г.)**

# МОТ

Международная организация труда (МОТ)

## Органы МОТ

- Международная конференция труда(МКТ)
- Административный совет
- Международное бюро труда (МБТ)

# **Конвенции МОТ**

**Фундаментальные 8 (Fundamental)**

**Приоритетные 5 (Governance)**

**Технические 176 (Technical)**

**Всего 189 конвенций с 1919 по 2015 г.г.**

# Конституция РФ принята 12.12.1993

## ГЛАВА 2. ПРАВА И СВОБОДЫ ЧЕЛОВЕКА И ГРАЖДАНИНА

### Статья 37

1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.
2. Принудительный труд запрещен.
3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.
4. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.
5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

### **Кроме указанной статьи, Конституция РФ закрепляет:**

равноправие перед законом и судом (ст. 19),

право на создание профессиональных союзов (ст. 30),

право на равный доступ к государственной службе (ст. 32),

право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной, экономической деятельности (ст. 34),

право на охрану здоровья и медицинскую помощь (ст. 41),

право на образование (ст. 43).

Трудовое законодательство находится в совместном ведении РФ и ее субъектов (подп. «к» п. 1 ст. 72

Конституции), однако регулирование и защита прав и свобод человека и гражданина отнесено к ведению РФ (п. «в» ст. 71 Конституции).

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ  
(ред. от 30.12.2015)  
(с изм. и доп., вступ. в силу с 01.07.2016)

6 частей  
14 разделов  
424 статьи

Важно отметить статьи 2-4 ТК РФ содержащие основные принципы трудового законодательства!

**Статья 2 Трудового Кодекса РФ** признает в качестве основных принципов правового регулирования трудовых отношений свобода труда, запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда, равенство прав и возможностей работников, обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников на создание профессиональных союзов.

**Статья 3. Запрещение дискриминации в сфере труда**

**Статья 4. Запрещение принудительного труда**

**Трудовые отношения** - это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида порученной работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

**Ст. 56 ТК РФ Трудовой договор** - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

# субъекты трудового договора

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем (ч.2 ст 20 ТК РФ)

**Ч.1 ст 63 ТК РФ заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста **16 лет** ( если имеется основное общее образование)**

Лица, получившие общее образование или получающие ( не в очной форме)общее образование и достигшие возраста **15 лет**, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью

Ч.3 и ч. 4 ст 63 ТК РФ с **14 лет** – учащиеся с согласия одного из родителей (попечителей) и органа опеки и попечительства . При условии выполнения легкого труда в свободное от учебы время.

Лица **не достигшие 14 лет** могут заключить ТД только в организациях кинематографии, театральных и концертных организациях с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства.

## **Важно!**

Работника до 18 лет запрещается принимать на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземные работы, а также на работы, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных клубах, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями)

**Работодатель** – физическое лицо либо юридическое лицо (организация) вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных ФЗ, в качестве работодателя может выступить иной субъект, наделенным правом заключать трудовые договоры ( ч.3 ст 20 ТК РФ)

### **Работодатель юридическое лицо:**

**Ст 48 ГК РФ** Юридическим лицом признается организация, которая имеет обособленное имущество и отвечает им по своим обязательствам, может от своего имени приобретать и осуществлять гражданские права и нести гражданские обязанности, быть истцом и ответчиком в суде. Юридическое лицо должно быть зарегистрировано в едином государственном реестре юридических лиц в одной из организационно-правовых форм, предусмотренных ГК РФ.

### **Работодателями физическими лицами признаются:**

- Работодатели – индивидуальные предприниматели
- Работодатели – физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями.

Возраст : с 18 лет по общему правилу, исключение эмансипированные граждане и граждане вступившие в брак с 16 лет имеющие полную дееспособность.

**иной субъект** – политическая партия (не является юр. лицом или физ. лицом)

**Ст 21 ГК РФ дееспособность** -способность гражданина своими действиями приобретать и осуществлять гражданские права, создавать для себя гражданские обязанности и исполнять их (гражданская дееспособность) возникает в полном объеме с наступлением совершеннолетия, то есть по достижении восемнадцатилетнего возраста.

## Работодатель юридическое лицо:

**Ст 48 ГК РФ** Юридическим лицом признается организация, которая имеет обособленное имущество и отвечает им по своим обязательствам, может от своего имени приобретать и осуществлять гражданские права и нести гражданские обязанности, быть истцом и ответчиком в суде. Юридическое лицо должно быть зарегистрировано в едином государственном реестре юридических лиц в одной из организационно-правовых форм, предусмотренных ГК РФ.

## Ст. 50 ГК РФ Юридическими лицами могут быть :

**коммерческие организации**  
организации, преследующие извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности

**некоммерческие организации**  
организации, не имеющие извлечение прибыли в качестве такой цели и не распределяющие полученную прибыль между участниками

**могут создаваться в организационно-правовых формах:**

- хозяйственных товариществ и обществ,
- крестьянских (фермерских) хозяйств,
- хозяйственных партнерств,
- производственных кооперативов,
- государственных и муниципальных унитарных предприятий.

**могут создаваться в организационно-правовых формах:**

- 1) потребительских кооперативов;
- 2) общественных организаций;
  - 2.1) общественных движений;
- 3) ассоциаций (союзов), к которым относятся в том числе некоммерческие партнерства, саморегулируемые организации, объединения работодателей, объединения профессиональных союзов, кооперативов и общественных организаций, торгово-промышленные, нотариальные палаты;
- 4) товариществ собственников недвижимости, к которым относятся в том числе товарищества собственников жилья;
- 5) казачьих обществ;
- 6) общин коренных малочисленных народов РФ;
- 7) фондов;
- 8) учреждений, к которым относятся государственные учреждения (в том числе государственные академии наук), муниципальные учреждения и частные (в том числе общественные) учреждения;
- 9) автономных некоммерческих организаций;
- 10) религиозных организаций;
- 11) публично-правовых компаний;
- 12) адвокатских палат;
- 13) адвокатских образований (являющихся юридическими лицами).

# Основные обязанности

Работник обязан:

- 1) Лично выполнять определенную трудовую функцию;
- 2) Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Работодатель обязан:

- 1) Предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции;
- 2) Обеспечить условия труда;
- 3) Своевременно и в полном объеме выплатить заработную плату.

**Трудовая функция**

А) работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации;

Б) конкретный вид поручаемый работнику работы.

# Основные права

Ст. 21 Трудового кодекса предусматривает основные права работника

Ст. 22 Трудового кодекса предусматривает основные права работодателя

## **Срок трудового договора**

Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

## **Испытание при приеме на работу**

- Срок испытания не может превышать 3 месяцев;
- для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей- 6 месяцев,.

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

- лиц, избранных по конкурсу;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

## **Форма трудового договора**

Трудовой договор заключается:

- в письменной форме,
- составляется в двух экземплярах.

## **Вступление в силу**

- со дня подписания ТД работником и работодателем;
- со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1.5 лет;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, избранных на выборную должность;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

# Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

## **Важно!**

**Федеральный закон от 27.07.2006 N 152-ФЗ (ред. от 21.07.2014)**

**"О персональных данных" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2015)**

**персональные данные** - любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных)

**Глава 14 ТК РФ**

# ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

**Общими основаниями прекращения трудового договора являются:**

- 1) соглашение сторон (ст.78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст.80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.71 и 81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (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, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- 11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

# РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

**Рабочее время** - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени

## **виды рабочего времени:**

- нормальное,
- сокращенное,
- неполное,

и дополнительные виды вечернее и ночное.

Различают также **режимы рабочего времени**: - это порядок реализации установленной нормы рабочего времени за определенный календарный период:

- 5-дневная рабочая неделя с 2 выходными,
- 6-дневная с 1 выходным,
- сменный(многосменный),
- раздробленный,
- гибкое рабочее время,
- ненормированный рабочий день (это особый режим в соответствии с которым отдельные работники по распоряжению работодателя могут эпизодически привлекаться к работе за пределами нормального продолжит раб времени),
- вахтовый метод ведения работ.

# Нормальная продолжительность

**рабочего времени** - это установленная законом норма рабочего времени, которую должны соблюдать стороны трудового договора (работники работодатель), независимо от формы собственности организации. Предельная нормальная продолжительность рабочей недели для всех работников, заключивших трудовой договор, не должна превышать **40 часов**.

## Сокращенное рабочее время

Законодатель устанавливает сокращенную рабочую неделю:

- 1) для лиц в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- 2) для инвалидов I или II группы - не более 35 часов в неделю;
- 3) для работников в возрасте от 16 до 18 лет - 35 часов в неделю;
- 4) для работников, занятых на работах с вредными и тяжелыми условиями труда - не более 36 часов в неделю;
- 5) медицинским работникам - не более 36 часов в неделю;
- 6) педагогическим работникам - не более 36 часов в неделю;
- 7) женщинам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям и в сельских местностях, - не более 36 часов в неделю.

## **Неполное рабочее время**

Законом определены случаи, когда работодатель обязан установить работнику неполное рабочее время по его заявлению. Так, он обязан это сделать:

- 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 медицинским заключением.

## **Работа в ночное время**

**Ночным считается время в течение суток с 22 часов до 6 часов.**

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час.

К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными ФЗ;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет,
- инвалиды,
- работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением,
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

# Сверхурочная работа

Сверхурочной признается работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального количества рабочих часов за учетный период.

**Работодатель может привлечь работника к сверхурочным работам без их письменного согласия лишь в следующих случаях:**

- 1) производства работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) производства общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование.

**Привлечение работника к сверхурочным работам допускается с его письменного согласия в следующих случаях:**

- 1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества, либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- 2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;
- 3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника.

**Запрещается привлечение к сверхурочным работам :**

- 1) беременных женщин,
- 2) работников моложе 18 лет,.

Закон запрещает привлекать работника к сверхурочным работам более 120 часов в год и 4 часов в течение 2 дней подряд. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

# ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

## Виды времени отдыха

- перерывы в течение рабочего дня (смены) (не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска

\*продолжительностью 28 календарных дней

\*продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск)

**Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.**

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении **шести месяцев его непрерывной работы** у данного работодателя.

- До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:
- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

# ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

## Минимальный размер оплаты труда (МРОТ)

с 1 января 2016 г. 6 204 рублей

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

**Заработная плата (оплата труда работника)** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

**В соотв. С ч. 1 ст. 129 ТК РФ з/п состоит из 3 частей:**

- основной (должностной оклад или тарифная ставка),
- компенсационные выплаты (доплаты и надбавки в условиях отклоняющихся от нормальных),
- стимулирующая (премии и иные поощрения)