

Трудовое право

отрасль права, регулирующая отношения в сфере труда
(права и обязанности работника и работодателя, порядок заключения и расторжения
трудового договора, режим труда и отдыха)

Запрещение дискриминации в сфере труда

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Содержание трудового договора

- ФИО работника и наименование работодателя
- место и дата заключения трудового договора.
- место работы
- трудовая функция (должность)
- условия оплаты труда
- режим рабочего времени и времени отдыха
- характеристика условий труда
- права и обязанности работника и работодателя
- видах и условия страхования работника.
- условия об испытательном сроке

Виды трудового договора

Бессрочный

Срочный

Заключен на неопределенный срок

на определенный срок не более пяти лет

- на время выполнения временных (до двух месяцев), сезонных работ;
- с лицами, направляемыми на работу за границу;
- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы или когда завершение работы не может быть определено конкретной датой;
- на время замещения временно отсутствующего сотрудника

Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

- паспорт ;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;- на время замещения временно отсутствующего сотрудника
- 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;
- Для государственных служащих, педагогических работников- справка об отсутствии судимости.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем.



Особенности заключения трудового договора с несовершеннолетними

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем. Обязательно наличие медицинской справки о состоянии здоровья несовершеннолетних работников.

Ст. 63 ТК РФ предусматривает заключение трудового договора с лицами старше 16 лет.

Работники, достигшие возраста 15 лет, имеют право заключать трудовой договор только для выполнения легкого труда и при условии, что они:

- получили общее образование.
- продолжают осваивать общеобразовательную программу по иной форме обучения, чем очная.
- оставили общеобразовательное обучение в соответствии с федеральным законом.

Учащиеся, достигшие возраста 14 лет, вправе заключать трудовой договор, если:

- есть согласие одного из родителей (опекунов), а также органа опеки и попечительства.
- гарантирован легкий и не причиняющий вред здоровью труд в свободное от учебы время.

Лица моложе 14 лет имеют право заключать трудовой договор в случае, если:

- это театральная, кинематографическая и концертная организация, цирк.
- нет ущерба здоровью и нравственному развитию.
- есть согласие одного из родителей (опекунов), а также органа опеки и попечительства.

Особенности регулирования труда несовершеннолетних

Перечень работ, на которых запрещается работать до 18 лет:

- работы с вредными и (или) опасными условиями труда, подземные работы.
- работы, выполнение которых может причинить вред здоровью и нравственному развитию несовершеннолетних (игорный бизнес, работы в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями.

Также несовершеннолетних работников запрещается:

- направлять в служебные командировки;
- привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.
- привлекаться к работам: вахтовым методом; в религиозных организациях

Продолжительность рабочего времени:

до 16 лет – не более 24 часов в неделю

от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю

Кто совмещает обучение и работу:

до 16 лет – не более 12 часов в неделю

от 16 до 18 лет - не более 17,5 часов в неделю

РАБОТНИК

РАБОТОДАТЕЛЬ

ПРАВА

- заключать, изменять и расторгать трудовой договор.
- рабочее место, достоверную информацию о труде.
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы.
- право на отдых.
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками.
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд.
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности.
- принимать локальные нормативные акты.
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя.

ОБЯЗАННОСТИ

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности.
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.
- соблюдать трудовую дисциплину.
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.
- бережно относиться к имуществу работодателя.

- соблюдать трудовое законодательство.
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.
- обеспечивать безопасность и условия труда.
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки.
- осуществлять обязательное социальное страхование работников.

Расторжение трудового договора

По инициативе работника	По инициативе работодателя	По основаниям, не зависящим от воли сторон
<ul style="list-style-type: none">- работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели.- по соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.	<ul style="list-style-type: none">- ликвидации организации.- сокращения численности или штата работников.- несоответствия работника занимаемой должности.- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей.- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:<ul style="list-style-type: none">• Прогул (отсутствие на работе более 4-х часов подряд без уважительной причины)• появления работника на работе в состоянии опьянения алкогольного, наркотического.	<ul style="list-style-type: none">- призыв работника на военную службу.- смерть работника либо работодателя.- избрание на должность.- признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Запреты и ограничения на увольнения

Беременная женщина

Работник в отпуске

Работник в период нетрудоспособности

Женщина, имеющая ребенка в возрасте до трех лет

Одинокая мать, воспитывающая ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет

Одинокая мать, воспитывающая малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет

гарантии и льготы в случае сокращения штата

беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет

лица, воспитывающие детей без матери

работники моложе 18 лет

Дисциплинарная ответственность (взыскания)

ЗАМЕЧАНИЕ

ВЫГОВОР

УВОЛЬНЕНИЕ

1 нарушение = 1 взыскание

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.