

- Трудовой договор
- Рабочее время и время отдыха
- Трудовая дисциплина
- Оплата труда
- Трудовые споры



ТРУДОВОЕ ПРАВО

Трудовое право -

отрасль права,
которая **регулирует**
порядок возникновения,
действия и
прекращения **трудовых**
отношений, определяет
режим совместного
труда работников,
устанавливает меру
охраны труда и порядок
рассмотрения трудовых
споров



История трудового права в России

- **1918** – принят первый кодекс законов о труде, утвердивший социалистические начала общественной организации труда
- **1922** – принятие нового кодекса законов о труде, завершение процесса становления трудового права
- **2001, 21 декабря** – принятие Государственной Думой современного Трудового кодекса Российской Федерации
- **2001, 26 декабря** – Трудовой кодекс одобрен Советом Федерации
- **2001, 30 декабря** – подписан Президентом РФ
- **2002, 1 февраля** – современный Трудовой кодекс вступил в действие

Предмет трудового права -

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ:

- между работником и работодателем
- между профсоюзом и администрацией
- отношения по перераспределению рабочей силы
- отношения по поводу занятости и трудоустройства
- отношения, связанные с возмещением материального ущерба
- процессуальные отношения, возникающие при разрешении трудовых споров



Основа трудовых отношений

«Труд - это отец удовольствия» (Стендаль)

Коллективный труд - система организованного совместного поведения людей, возникающая в ходе общественного использования средств и орудий труда



«Работа избавляет нас от трех великих зол: скуки, порока и нужды» (Вольтер)

Источники трудового права

■ Федеральные

- Конституция РФ
- Федеральные законы, содержащие нормы трудового права
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г.
- нормативные указы Президента РФ
- постановления Правительства РФ,
- нормативные акты министерств, ведомств и комитетов РФ
- постановления Пленума Верховного суда РФ по спорным вопросам трудовых отношений

Источники трудового права

■ Локальные

- нормативно-правовые акты субъектов РФ
- правотворчество органов местного самоуправления
- правила внутреннего трудового распорядка, установленные на предприятии
- коллективные договоры и соглашения
- трудовые договоры
- приказы и распоряжения руководителей предприятий и учреждений

Принципы трудового права

- принцип свободного распоряжения гражданами своими способностями к труду
- принцип равного вознаграждения за равный труд без какой бы то ни было дискриминации
- принцип недопустимости ухудшения положения работников ниже уровня, предусмотренного действующим



Функции трудового права



- **Регулятивная**
- **Содействующая**
(трудовое право не непосредственно выполняет ее, а совместно с другими социальными институтами (правовыми и неправовыми))

Основные права работника

- право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены
- право (по согласованию с работодателем) устанавливать режим рабочего времени и распорядок трудового дня
- право на вознаграждение за свой труд в зависимости от личного трудового вклада и качество труда
- право на объединение в профсоюзы
- право на ежегодный оплачиваемый отпуск
- право на возмещение ущерба, причиненного повреждением здоровьем в связи с работой
- право на социальное обеспечение по возрасту и при утрате работоспособности



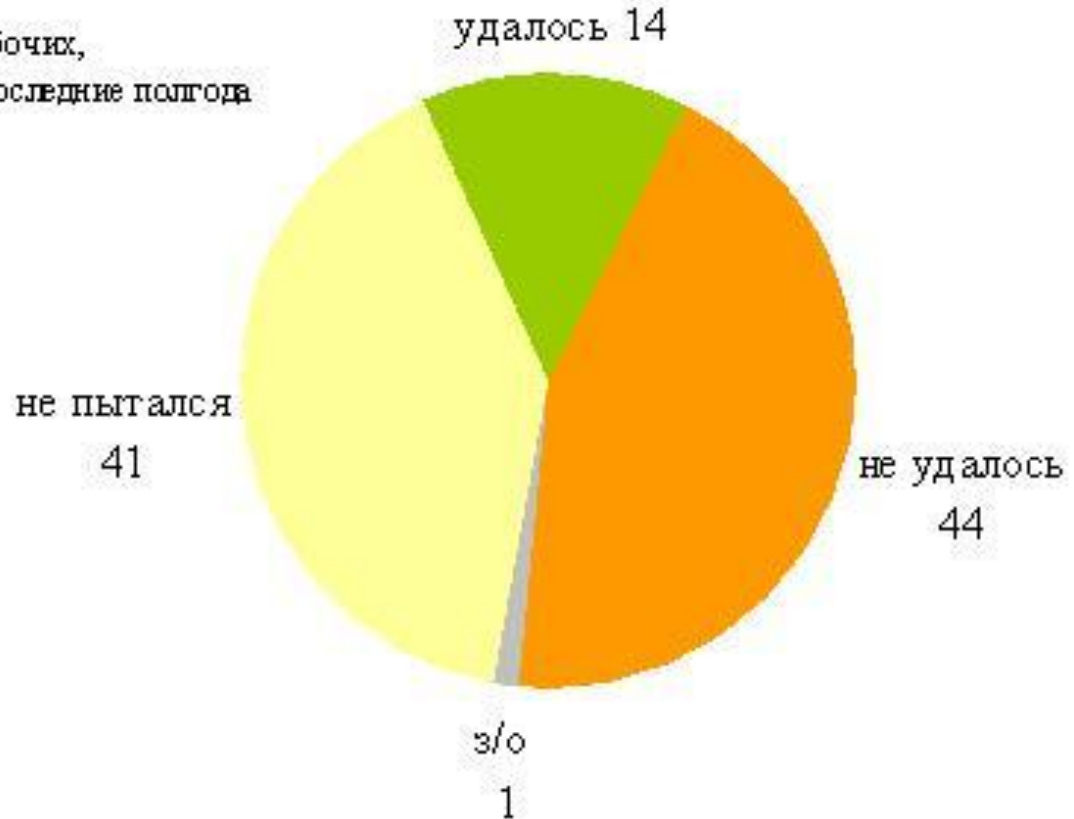
Защита трудовых прав

Опрос 2500 рабочих, 23 марта – 5 апреля 2009 г. в рамках проекта
«Российский рабочий класс: потенциал профессионализма
и социального партнерства»

данные в % рабочих,
чьи права нарушались в последние полгода

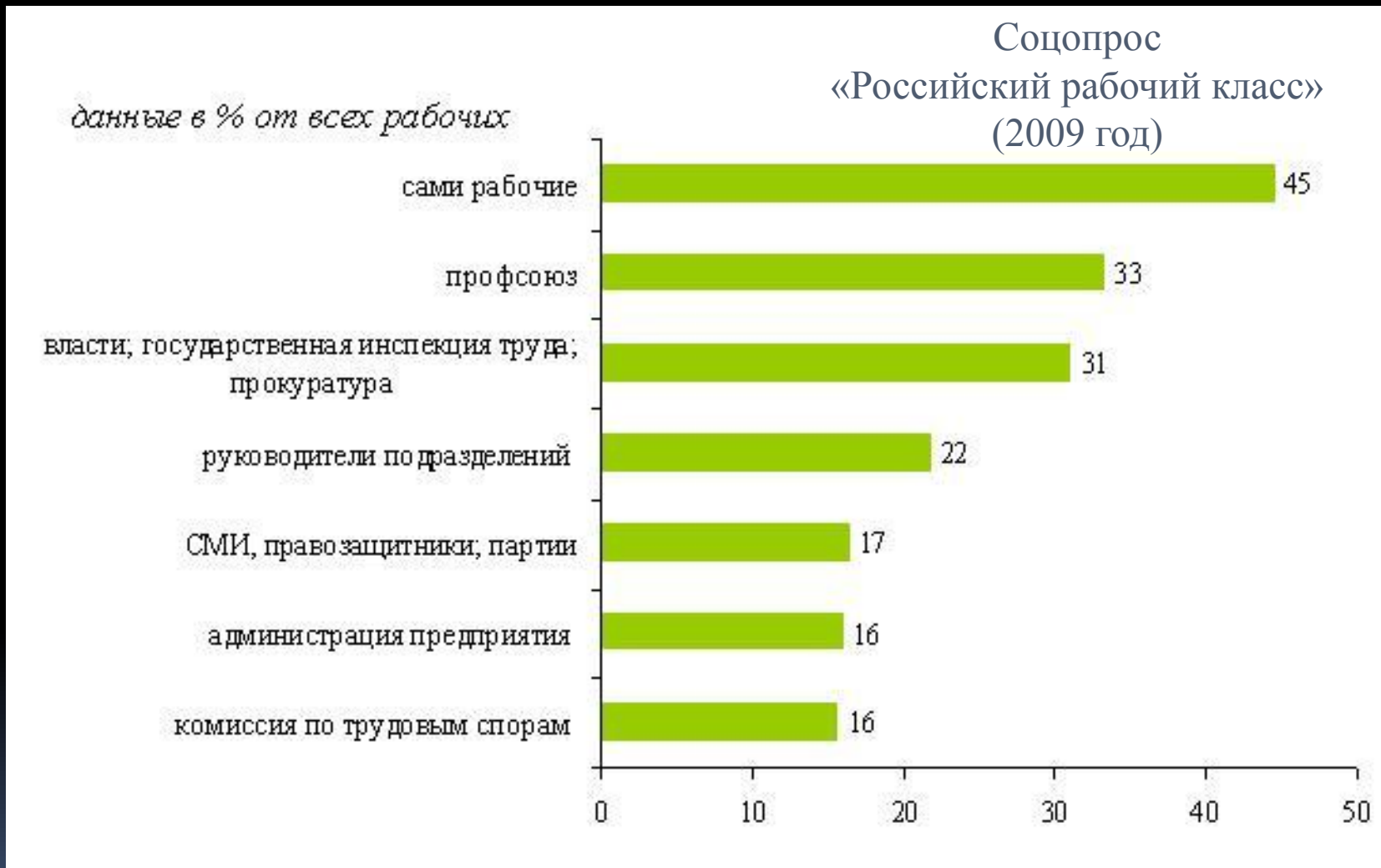
15% российских рабочих в 2009 году столкнулись с нарушением своих прав работодателями.

Большинство рабочих проигрывали спор с работодателем или не пытались вступить в такой спор. Доля удачных попыток – **14%** от числа тех, кто сказал, что их личные права были нарушены, или **2%** от числа всех опрошенных рабочих.



Вы пытались или не пытались отстоять свои трудовые права? Если пытались, то Вам это удалось или не удалось?

Защита трудовых прав



Как Вы думаете, кто в первую очередь должен отстаивать права рабочих?

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 Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату,

а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (Трудовой кодекс РФ статья 56)



Условия трудового договора (новая редакция статьи 57 ТК РФ)



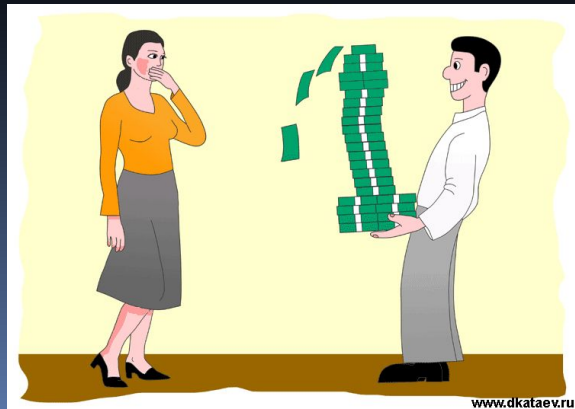
* Если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя.

** Если обучение проводилось за счет средств работодателя.

Условия трудового договора

Обязательная часть:

- Место работы
- Дата начала работы
- **Трудовая функция** (наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации)
 - **Срок действия договора** (срочного)
 - **Права и обязанности работника**
 - **Права и обязанности работодателя**
- **Характеристики условий труда**, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях
 - **Режим труда и отдыха**
 - **Условия оплаты труда**
- **Виды и условия социального страхования**
 - **Характер работы** (подвижный, разъездной и т.п.)



Содержание трудового договора



Дополнительная часть:

- Уточнение места работы
 - Испытательный срок
- Условие о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной)
- Условие обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока
- Виды и условия дополнительного страхования

Испытательный срок

- Размер:
 - Не более **3-х месяцев**
 - Не больше 6 месяцев (для руководящего состава)
- Вторично продлен быть не может
- Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем **за 3 дня** с указанием причин увольнения



Испытательный срок

не устанавливается для:

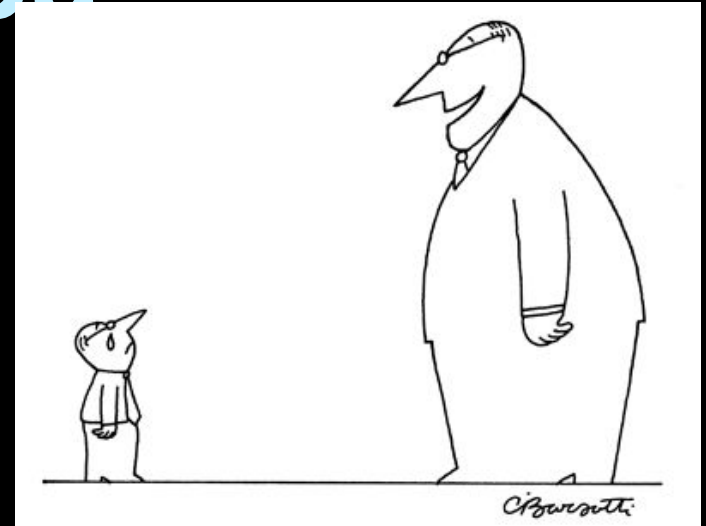
- Лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности
- Беременных женщин
- До 18 лет
- Лиц, окончивших профессиональные образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по полученной специальности
- Лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу
- Лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями



Виды трудового договора

Критерий - срок действия:

- На неопределенный срок
- Срочный трудовой договор (на определенный срок, не более пяти лет)



Срочный трудовой договор

Случаи заключения:

- Для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы
- На время выполнения временных (до двух месяцев) и сезонных работ
- С лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
- Для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий и т.д.



Срочный трудовой договор



Случаи заключения:

- С лицами, поступающими на работу в организации — субъекты малого предпринимательства с численностью до 40 работников (в организациях розничной торговли и бытового обслуживания — до 25 работников), а также к работодателям — физическим лицам
- С лицами, направляемыми на работу за границу
- Для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы)
- С лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени

Срочный трудовой договор

Случаи заключения:

- Для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой
- Для работ, связанных с стажировкой и профессиональным обучением работника
- Со студентами дневной формы обучения
- С совместителями
- С пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья разрешена работа исключительно временного характера



Срочный трудовой договор

Случаи заключения:

- С творческими работниками и профессиональными спортсменами
- С научными, педагогическими и другими работниками, заключившими трудовые договоры на определенный срок в результате конкурса
- Выборная должность на оплачиваемую работу
- С руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций
- С лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения



Документы, необходимые для заключения трудового договора



- **Паспорт** или иной документ, удостоверяющий личность
- **Трудовая книжка** (кроме первичного заключения трудового договора или совместительства)
- **Страховое свидетельство** государственного пенсионного страхования
- **Документы воинского учета** (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу)
- **Документ об образовании**, о квалификации или наличии специальных знаний



Нельзя требовать:

- **Медицинскую справку или санитарную книжку** (работодатель обязан организовать за свой счет медосмотр)
- **Характеристику с прежнего места работы,**
- **Справку об обеспеченности жильем** и т.п.

Отстранение от работы -

временное
приостановление
правоотношений с
приостановкой
выплаты
заработной платы,
но с сохранением
за работником
места работы



Условия отстранения от

работы

- Алкогольное, наркотическое или токсическое опьянение работника
- Непрохождение в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда
- Отсутствие обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра
- Выявление в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы
- По требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами

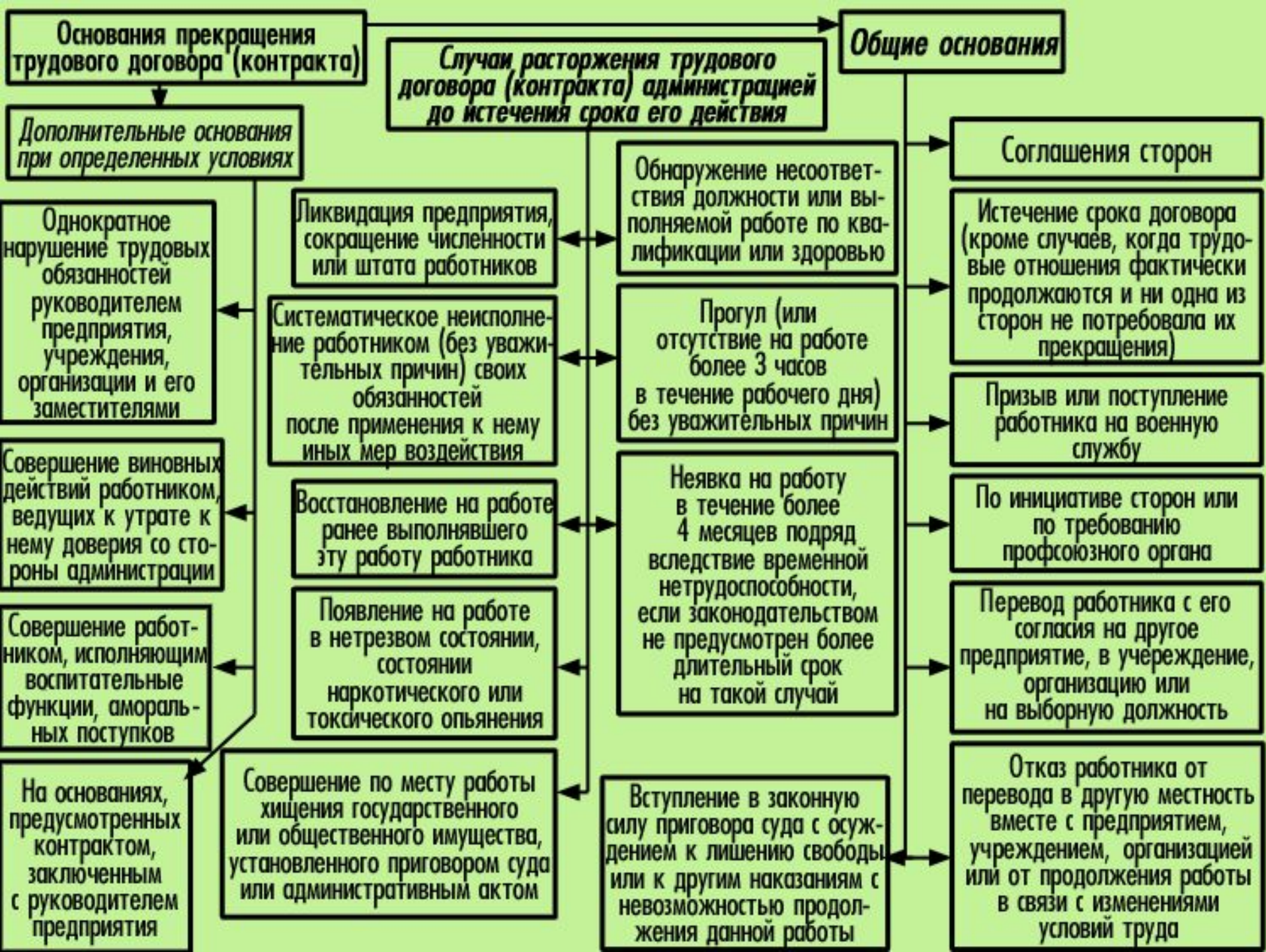


Расторжение трудового

говора

прекращение
трудоого
правоотношения
(т. е. увольнение) с
полной остановкой
выплаты
заработной платы





Основания расторжения трудового договора

Общие основания:

- **Соглашение сторон**
- Истечение срока трудового договора
- **Призыв или поступление на военную службу**
- По инициативе работника
- **По инициативе работодателя**
- По требованию профсоюзного органа
- **Перевод работника к другому работодателю или переход на выборную работу (должность)**
- Смена собственника имущества организации
- **Изменение существенных условий трудового договора**
- Отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность



Основания расторжения трудового договора

Дополнительные основания:

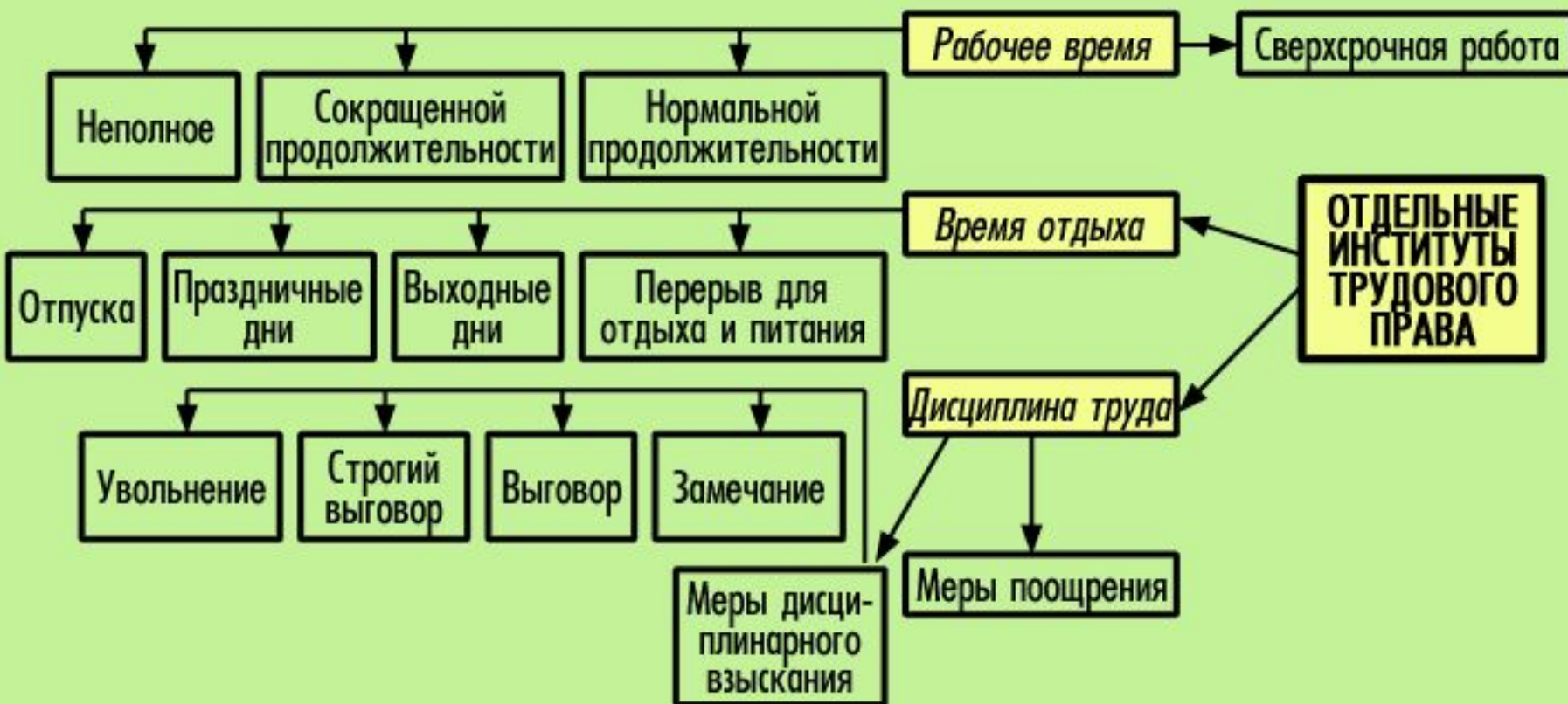
- Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности
- Совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка
- Принятие необоснованного решения руководителем организации
- Однократное грубое нарушение руководителем организации своих трудовых обязанностей
- Представление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора

Основания расторжения трудового договора

Дополнительные основания:

- Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей
- Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:
 - **Пропуск** (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня)
 - **Появление** на работе **в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения**
 - **Разглашение** охраняемой законом **тайны**
 - **Совершение** по месту работы **хищения** (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий
 - **Нарушение** работником **требований по охране труда**, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий

Институты трудового права



Рабочее время -



время, в течение которого работник должен выполнять возложенные на него обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени (например, простой не по вине работника, оплачиваемые перерывы в течение рабочего дня (смены) и др.)

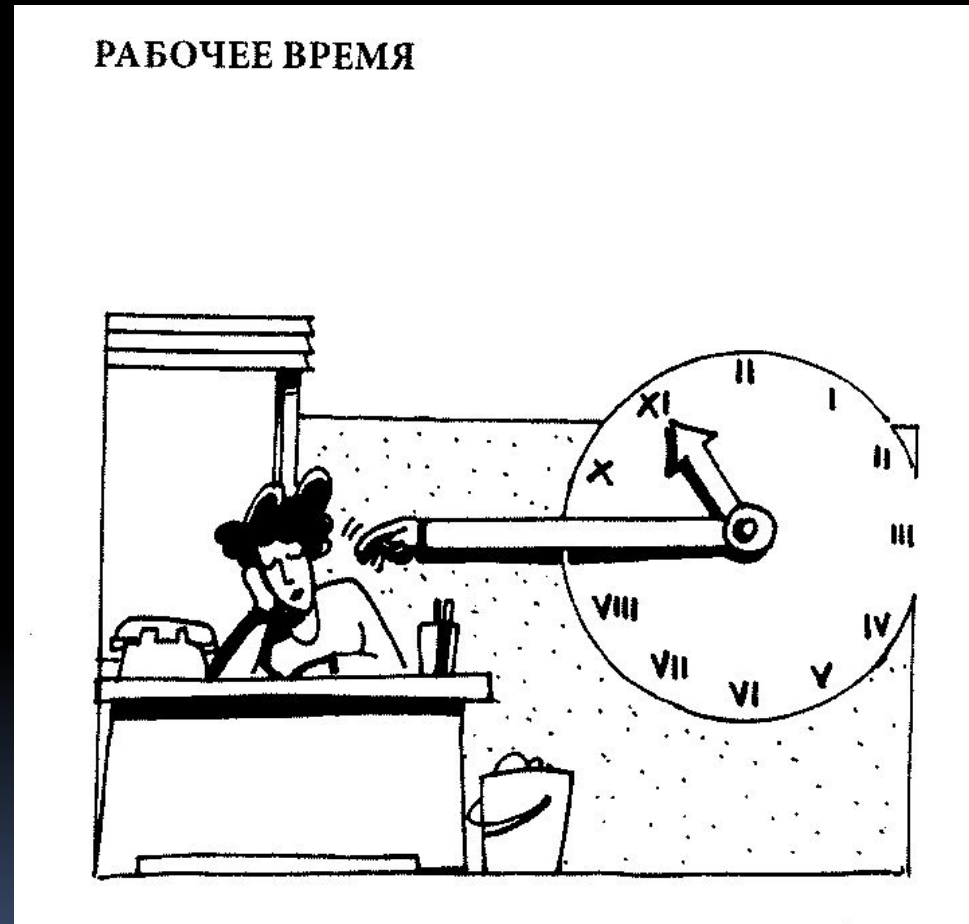
Виды рабочего времени

- **Нормальная продолжительность рабочего времени** (не более 40 ч. в неделю)
- **Сокращенная продолжительность рабочего времени**
 - 16 - 18 лет -- не более 36 ч. в неделю
 - 14 - 15 лет - не более 24 ч. в неделю
 - Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, - не более 36 ч. в неделю



Виды рабочего времени

- **Неполное рабочее время** (по соглашению между работником и работодателем)
 - Для беременных женщин
 - Для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, а если ребенок инвалид - до 16 лет
 - Для лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи



Время отдыха

- **Перерывы в течение рабочего дня**

- Для отдыха и питания (не более 2 ч. в день)
- Дополнительные перерывы

- **Еженедельный отдых**

(выходные и праздничные дни) – не менее 42 ч. непрерывно в неделю

- **Ежегодные очередные отпуска**

- **Отпуска без сохранения заработной платы**

(по заявлению работника)



Нерабочие праздничные дни в Российской Федерации



- **1 и 2 января** — Новый год
- **7 января** — Рождество Христово
- **23 февраля** — День защитника Отечества;
- **8 марта** — Международный женский день
- **1 и 2 мая** — Праздник весны и труда
- **9 мая** — День Победы
- **12 июня** — День России
- **4 ноября** — День согласия и примирения

Трудовая дисциплина -

определенный порядок поведения работников в процессе производства

Формы реализации:

- Меры поощрения
- Меры дисциплинарного взыскания:
 - Замечание
 - Выговор
 - Строгий выговор
 - Увольнение



Виды мер поощрения

По способу воздействия на работников:

- Моральные
- Материальные

По оформлению и закреплению в правовых актах:

- Правовые
- Неправовые

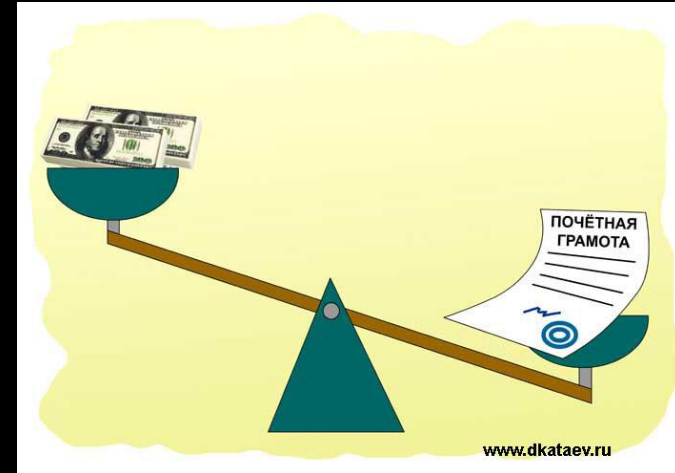
По сфере действия:

- Общие (применяемые к любым работникам)
- Специальные



Оплата труда и заработная плата

- **Оплата труда** - система отношений, которые связаны с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами
- **Зарботная плата** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера



Методы регулирования заработной платы

- Государственное (централизованное) нормирование заработной платы
- Коллективно-договорной (локальный) метод правового регулирования
- Индивидуально-договорное регулирование заработной платы



Государственные гарантии по оплате труда работников

- Минимальный размер оплаты труда в РФ
- Минимальный размер тарифной ставки (оклада) работников организаций бюджетной сферы в РФ
- Меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы
- Ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы

Государственные гарантии по оплате труда работников

- Ограничение оплаты труда в натуральной форме
- Обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами
- Государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда
- Ответственность работодателей за нарушение требований, установленных Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями
- Сроки и очередность выплаты заработной платы

Случаи предоставления гарантий и компенсаций

- При направлении в служебные командировки
- При переезде на работу в другую местность
- При исполнении государственных или общественных обязанностей
- При совмещении работы с обучением
- При вынужденном прекращении работы не по вине работника
- При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска
- В некоторых случаях прекращения трудового договора
- В связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника



Трудовые споры -

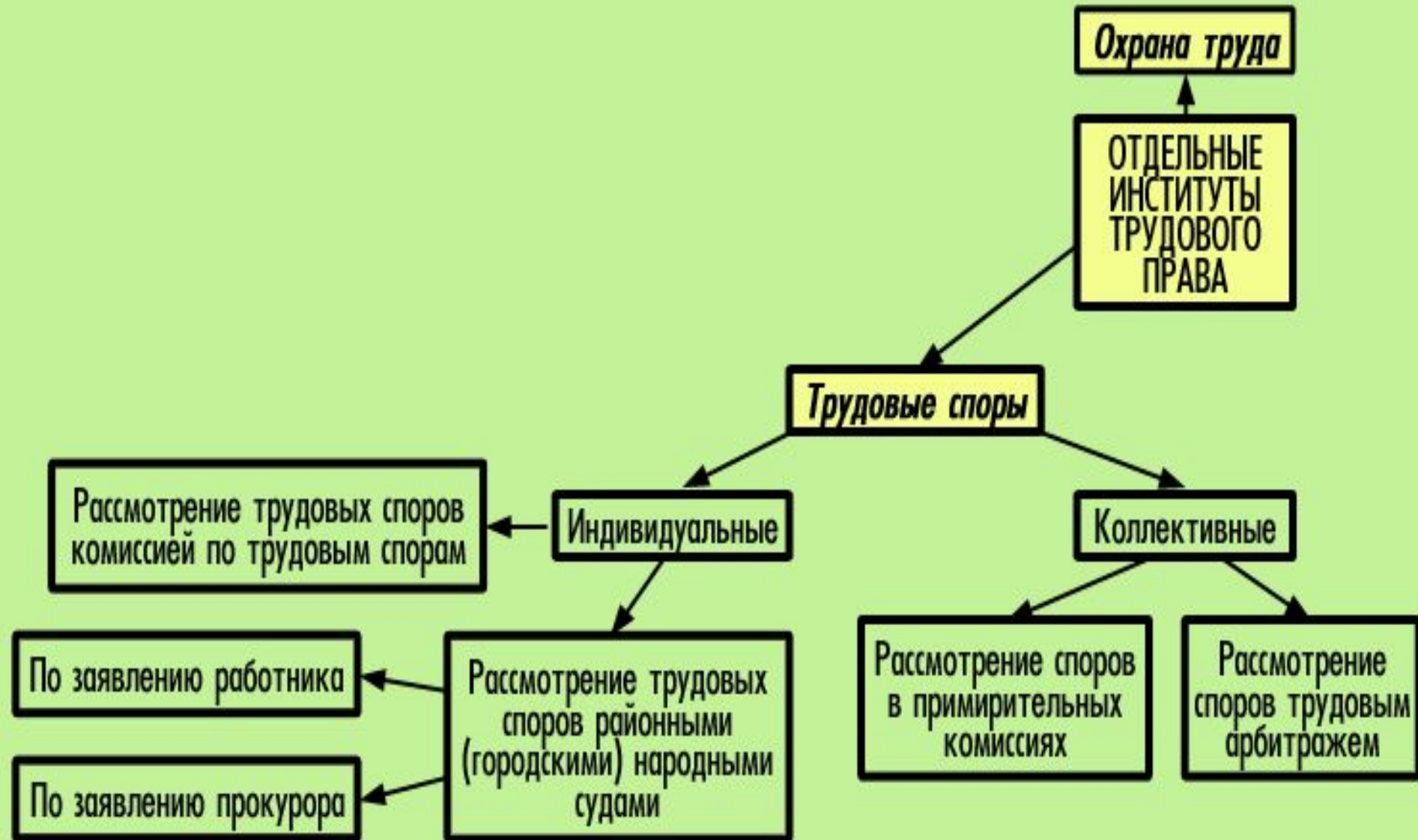
разногласия, возникающие по поводу применения трудового законодательства, установления либо изменения условий труда

Причины:

- Недостаточная осведомленность работодателей и работников в трудовом законодательстве, в результате чего оно применяется неверно
- Несовершенство самого законодательства в быстро меняющихся внешних обстоятельствах
- Разногласия между работниками и работодателем по вопросам установления новых или изменения действующих условий труда, например введения новых норм выработки
- Разногласия между работодателем и профсоюзом

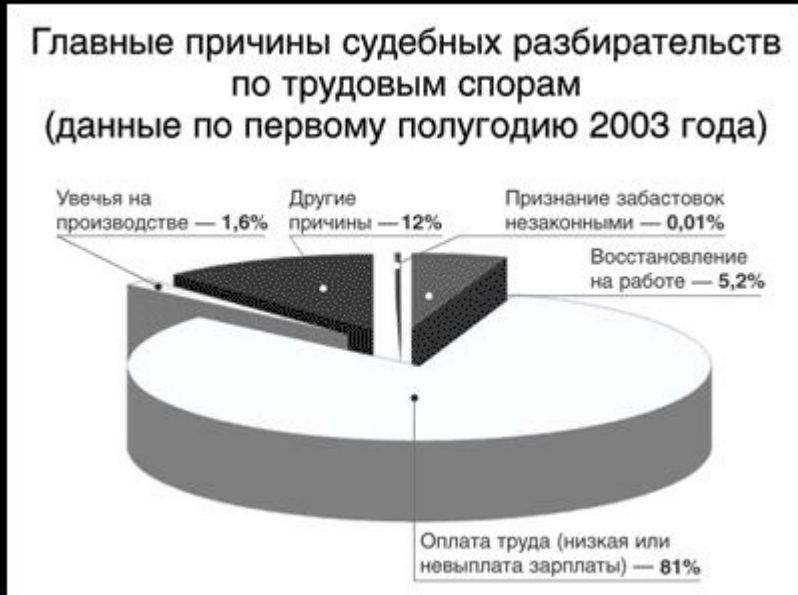


Виды трудовых споров



Трудовые споры в судах общей юрисдикции

- Если работник или работодатель не согласны с решением КОМИССИИ



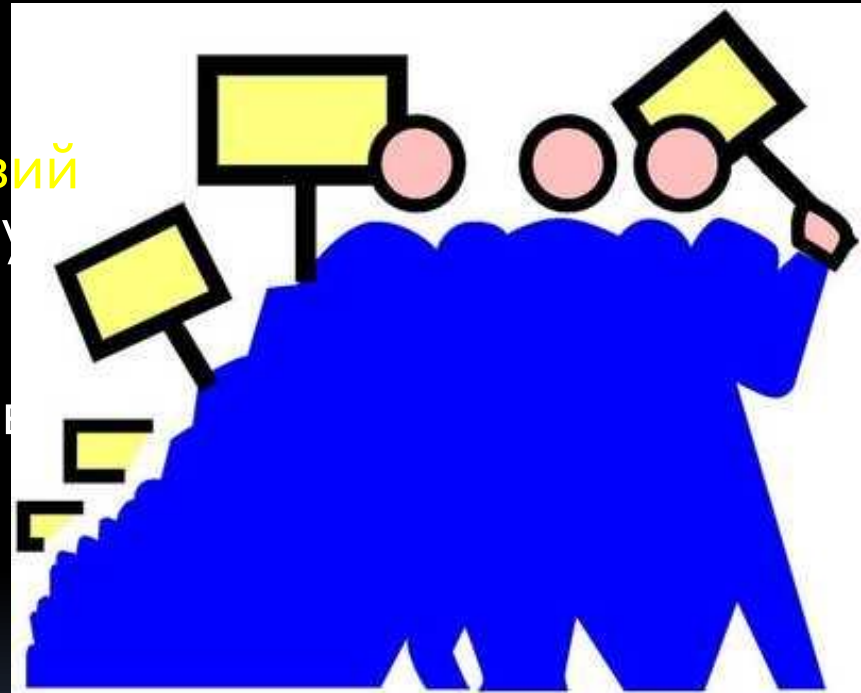
- по трудовым спорам (КТС)
- По заявлению прокурора, если решение КТС противоречит законодательству
- Если на предприятии КТС не собираются либо не созданы

- По заявлению работника о восстановлении на работе, об изменении даты и формулировки причины увольнения, об уплате за время вынужденного прогула или выполнения низкооплачиваемой работы
- По заявлению работодателя о возмещении работником материального ущерба, причиненного предприятию

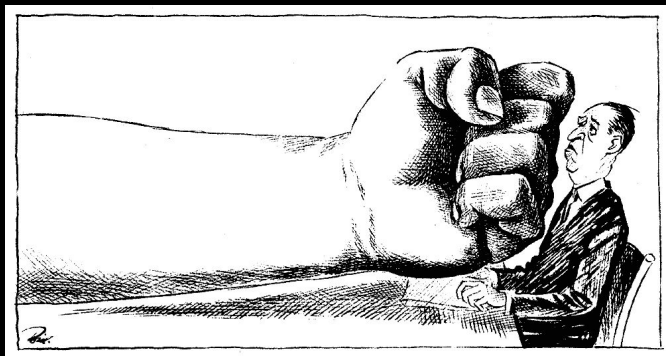
Коллективные трудовые споры -

неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях

(Статья 398 ТК РФ)



Основные понятия



- **Примирительные процедуры** - рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже
- **Момент начала коллективного трудового спора** - день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) в соответствии со статьей 400 ТК РФ своего решения, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров
- **Забастовка** - временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора (Статья 398 ТК РФ)



Студенческая забастовка
в Германии

Этапы разрешения коллективного трудового спора

- Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией;
- Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже



Забастовка учителей

Забастовка

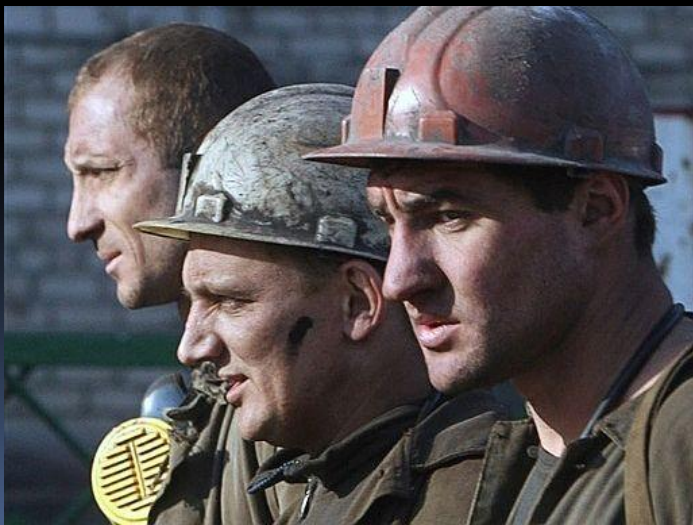
- Участие в забастовке является добровольным
- Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие
- Решение об объявлении забастовки принимается общим собранием (конференцией) работников организации по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора
- Собрание (конференция) работников считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа работников
- Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции)



Забастовка



- При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки
- После **5 календарных дней** работы примирительной комиссии может быть однократно объявлена часовая предупредительная забастовка, о которой работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня
- О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за **10 календарных дней**



Решение об объявлении забастовки

Основные сведения:

- Перечень разногласий сторон, которые явились основанием для объявления и проведения забастовки
- Дата и время начала забастовки, ее предполагаемая продолжительность и предполагаемое количество участников
- Наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах
- Предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в организации в период проведения забастовки

Незаконные забастовки

- Объявленная без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных ТК РФ

▪ Которая проводится

в периоды введения военного или чрезвычайного положения

▪ В органах и организациях Вооруженных сил РФ,

других военных, военизированных и иных формированиях, ведающих

вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства,

аварийно-спасательных, поисково-спасательных,

противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций



Незаконные забастовки

- В правоохранительных органах
- В организациях, непосредственно обслуживающих особо

опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи

- В организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение,

отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение,

авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей

(Статья 55 Конституции РФ)



Забастовка



- В случае создания непосредственной угрозы жизни или здоровью людей суд вправе неначавшуюся забастовку отложить на срок до **30 дней**, а начавшуюся - приостановить на тот же срок
- В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов РФ или отдельных ее территорий, Правительство РФ вправе приостановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на **10 календарных дней**
- Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом



Забастовка

- Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора (статья 414 ТК РФ)
- **Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности**
- На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется место работы и должность
- **Запрещается локаут** - увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или забастовке (статья 415 ТК РФ)



Коллективный договор -

правовой акт,
регулирующий
социально-
трудовые
отношения в
организации или у
индивидуального
предпринимателя
и заключаемый
работниками и
работодателем в
лице их
представителей



Виды индивидуальных трудовых споров

Критерий - специфика работодателя:

- Спор с работодателем — юридическим лицом
- Спор с работодателем — физическим лицом

Критерий - специфика работника:

- Спор с лицом, которое изъявило желание заключить трудовой договор с работодателем, но ему было отказано
- Спор с работником данного работодателя
- С лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем



Виды индивидуальных трудовых споров

Критерий - способ разрешения индивидуальных трудовых споров:

- Споры, разрешаемые в общем порядке, когда спор разрешается в комиссии по трудовым спорам, а затем в суде
- Споры, разрешаемые в судебном порядке, когда в комиссию по трудовым спорам обращаться не нужно
- Споры, разрешаемые в особом порядке, когда спор разрешается в вышестоящем в порядке подчиненности органе либо в суде



Рассмотрение индивидуальных трудовых



В судах по заявлениям:

- **работника** — о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы
- **работодателя** — о возмещении работником вреда, причиненного организации, если иное не предусмотрено федеральными законами
 - **об отказе в приеме на работу**
- **лиц, работающих по трудовому договору у работодателей — физических лиц**
 - **лиц, считающих, что они подверглись дискриминации**