

# Трудовое право

---

Лекция №7

# 1. Определения:

---

- Трудовое право – это отрасль права, которая регулирует трудовые отношения между работником и работодателем.
- Трудовой договор – это соглашение между работником и работодателем, определяющее их взаимные права и обязанности (заключается в письменной форме, в двух экземплярах, подписи сторон и печать работодателя).

## 2. Источники трудового права:

- Конституция РФ (12.12.93.В ст. 37 закреплены принципы использования труда: труд свободен, безопасен, доброволен, оплачиваем, право на отдых, право на разрешение споров);
- Трудовой Кодекс РФ
- Федеральные законы («Закон о занятости»);
- Указы президента РФ;
- Постановления правительства РФ;
- Нормативно-правовые акты субъектов РФ;
- Распоряжения органов местного самоуправления;

### 3. Права работника:

#### Работник

На предоставление работы, обусловленной трудовым договором, рабочего места, соответствующего условиям госстандартов, безопасности труда.

На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы.

На отдых (ежедневный, еженедельный, ежегодный).

На возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей.

На обязательное социальное страхование, предусмотренное федеральными законами

## 4. Права Работодателя:

### Работодатель

На требование от работника добросовестного исполнения им трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации.

На привлечение работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном федеральным законодательством.

На поощрение работника за добросовестный и эффективный труд.

На принятие локальных нормативных актов.

На заключение, изменение и расторжение трудового договора с работником

## 5. Обязанности работника:

Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором.

Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

Выполнять установленные нормы труда.

Незамедлительно сообщать работодателю (либо непосредственному руководителю) о возникновении угрозы жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя и других работников

## 6. Обязанности работодателя:

Предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором.

Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

Выплачивать в полном размере и в установленные сроки причитающуюся работнику заработную плату.

Соблюдать нормативные акты, регулирующие вопросы отдыха работника.

Возмещать вред, причиненный работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Осуществлять обязательное социальное страхование работника

# 7. Содержание трудового договора:

## **Обязательные условия**

- **место работы**
- **трудовая функция**
- **дата начала работы** (для срочного трудового договора – срок действия и основание его заключения)
- **условия оплаты труда**
- **режим рабочего времени и времени отдыха** (если для данного работника он отличается от общих правил);
- **гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;**
- **условия, определяющие характер работы** (разъездной, в пути, подвижной, др.);
- **условия труда на рабочем месте;**
- **условие об обязательном социальном страховании работника**

# 7. Содержание трудового договора:

## **Дополнительные условия**

- **уточнение места работы;**
- **об испытании;**
- **о неразглашении охраняемой законом тайны;**
- **обязанность работника отработать** после обучения определенный срок если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- **виды и условия дополнительного страхования** работника;
- **об улучшении социально-бытовых условий** работника и членов его семьи;
- **уточнение применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей** работника и работодателя;
- **дополнительное негосударственное пенсионное обеспечение** работника.

## 8. Документы, необходимые для заключения трудового договора (статья 65 ТК):

- При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:
- 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;

# Продолжение:

- 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 либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

## 9. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора:

Возраст	Условия
16 лет	<b>Без условий</b>
15 лет	<ol style="list-style-type: none"><li>1. С письменного согласия одного из родителей, опекуна, попечителя или усыновителя</li><li>2. в случаях получения ими среднего образования в общеобразовательном учебном заведении</li></ol>
14 лет	<ol style="list-style-type: none"><li>1. С письменного согласия одного из родителей, опекуна, попечителя или усыновителя</li><li>2. свободное от учебы время работы, не причиняющей вреда здоровью и не нарушающей процесса обучения</li></ol>
До 14 лет	<ol style="list-style-type: none"><li>1. С письменного согласия одного из родителей, опекуна, попечителя или усыновителя</li><li>2. в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.</li></ol>

# 7. Условия труда для несовершеннолетних:

- **Максимальная продолжительность работы для подростков:**

---

- 16-18 лет — 35 часов в неделю
- до 16 лет – 24 часа в неделю
- обучающимся в общеобразовательных учреждениях и работающим в свободное от учебы время – половина указанной нормы

- **Максимальная продолжительность работы в день:**

- 15-16 лет – 5 часов
- 16-18 лет – 7 часов
- 14-16 лет (совмещая работу с учебой) – 2,5 часов
- 16-18 лет (совмещая работу с учебой) – 4 часа

- Юному сотруднику предоставляется отпуск продолжительностью 31 календарный день, причем в отличие от остальных категорий работников он может пойти в отпуск в любое удобное для него время по заявлению, и работодатель не в праве ему препятствовать в этом.
- Подростков нельзя привлекать к работам в ночное время, в выходные дни, к работе сверхурочно. Они, в силу своего возраста, не несут материальную ответственность, поэтому они не могут работать на кассе.

- Запрещается принимать несовершеннолетних на работу по совместительству или назначать им испытательный срок, отправлять в командировки, привлекать к работе в праздники, выходные дни, даже с их согласия (ст. ст. 111, 112 ТК РФ) и заставлять несовершеннолетних работать сверхурочно и в ночное время.
- Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра (ст. 96 ТК РФ). Законодательством установлена единая величина продолжительности ночного времени для взрослых и несовершеннолетних работников. Рабочая смена работника моложе 18 лет должна начинаться не раньше 6 часов утра и заканчиваться не позднее 10 часов вечера.

# 8. Основания для расторжения договора:

## **Расторжение трудового договора по инициативе работника**

- Должен предупредить работодателя за две недели.
- Без предупреждения:
  - ❖ зачисление в образовательное учреждение;
  - ❖ выход на пенсию;
  - ❖ другие уважительные причины;
  - ❖ а также в случае нарушения работодателем законов, иных нормативных правовых актов и трудового договора.
- До истечения срока предупреждения работник имеет право в любое время отозвать свое заявление, если на его место не приглашен другой работник, которому нельзя отказать в заключении трудового договора.
- В последний день работы необходимо выдать трудовую книжку, другие документы и произвести с ним окончательный расчет.
- По письменному заявлению работника он может быть уволен после предоставления ему ежегодного оплачиваемого отпуска. В этом случае заявление можно отозвать до начала отпуска.

## Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем
- 2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей.
- 7) совершения виновных действий работником, непосредственно