

Московский авиационный институт  
Вычислительная математика и программирование

**ПРАВОВЕДЕНИЕ**  
I СЕМЕСТР

Лектор: *Владимир Николаевич Калита*

## Содержание

<b>1</b>	<b>Основы трудового права</b>	<b>2</b>
1.1	Предмет, принципы и источники трудового права . . . . .	2
1.2	Трудовой договор (контракт): содержание и порядок заключения. . . . .	4
1.3	Прекращение трудового договора. Юридические гарантии увольняемым работникам. . . . .	6

# 1 Основы трудового права

## Вопросы лекции:

1. Предмет, принципы и источники трудового права.
2. Трудовой договор (контракт): содержание и порядок заключения.
3. Прекращение трудового договора. Юридические гарантии увольняемым работникам.

## 1.1 Предмет, принципы и источники трудового права

**Трудовое право** – отрасль права, которая регулирует порядок действия и прекращения трудовых отношений, определяет режим совместного труда работников, устанавливает меру труда, правила по охране труда и порядок рассмотрения трудовых споров.

**Предметом** трудового права являются трудовые отношения, возникающие при реализации **работником** своей способности к труду путем заключения трудового договора с **работодателем**, а также другие общественные отношения, связанные с трудовыми. К ним относятся:

1. Организационно управленческие отношения профсоюзного органа, представляющего интересы работников, с администрацией предприятия по поводу улучшения условий труда, быта и отдыха.
2. Отношения, связанные с повышением квалификации работников.
3. Отношения по перераспределению рабочей силы.
4. Отношения по поводу занятости и трудоустройства.
5. Отношения, связанные с возмещением материального ущерба.

И другие.

**Сторонами и субъектами** трудового правоотношения являются работник и работодатель. Кроме сторон, субъектами трудовых правоотношений признаются **профсоюзы, иные представительные органы работников, представительные органы работодателей**, в том числе **руководители организаций**.

**Основные принципы** трудового права:

1. Свобода труда, запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда.
2. Защита от безработицы, и содействие в трудоустройстве, обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, равенство прав и возможностей работников.
3. Обеспечивание права каждого работника на справедливую и полном размере выплату заработной платы, продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы, а также на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и др.

**Источники** трудового права:

1. Федеральные источники:
  - (a) Конституция РФ.
  - (b) Трудовой кодекс (ТК) РФ.
  - (c) Федеральные законы, содержащие нормы трудового права.
  - (d) Указы президента РФ, направленные на регуляцию трудовых отношений.
  - (e) Постановления правительства РФ, регулирующие трудовые отношения.
  - (f) Нормативные акты министерств и ведомств Российской Федерации.
  - (g) Постановление пленума верховного суда РФ по спорным вопросам трудовых отношений (условно).
2. Локальные источники:
  - (a) Нормативные акты субъектов Федерации.
  - (b) Правотворчество органов местного самоуправления.
  - (c) Правила внутреннего трудового распорядка, установленные в организации.
  - (d) Коллективные договоры и соглашения (только в крупных организациях).
  - (e) Трудовые договоры (контракты).
  - (f) Приказы и распоряжения руководителей организаций.

Особое место среди источников трудового права занимают акты Международной Организации Труда (МОТ).

## 1.2 Трудовой договор (контракт): содержание и порядок заключения.

**Трудовой договор** — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

**Сторонами** трудового договора являются работодатель и работник, в нем указываются: фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя — юридического лица или фамилия, имя, отчество работодателя — физического лица.

В содержание трудового договора входят **условия, определяющие права и обязанности** работника и работодателя. Эти условия могут быть **непосредственными** (устанавливаемыми соглашением сторон) и **производными** (обязательными в силу закона и о них стороны не договариваются).

**Условия** трудового договора делятся также на:

### 1. Существенные:

- (a) Место работы (с указанием структурного подразделения)
- (b) Дата начала работы
- (c) Наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием (в крупных солидных организациях) или конкретной трудовой функции (во всех остальных организациях).
- (d) Права и обязанности работника.
- (e) Права и обязанности работодателя.
- (f) Характеристики условий труда, компенсации и льготы за работу в тяжелых, вредных или опасных условиях.
- (g) Режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации).
- (h) Условия оплаты труда.
- (i) Виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

2. Дополнительные:

- (а) Об испытании(испытательном сроке).
- (b) О неразглашении охраняемым законом тайне(государственной, служебной, коммерческой и иной).
- (с) Об обязанности работника отработать не менее установленного срока, если его обучение производилась за счёт работодателя.

А также иные условия не ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым кодексом и иными нормативными актами.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и письменной форме. Это относится и к переводу на другую работу.

**Перевод на другую работу** — постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает, при продолжении работы у того же работодателя, а также переход на работу в другую местность вместе с работодателем.

Перевод работника без его согласия допускается только в исключительных случаях на срок одного месяца.

Не требует у согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения условий трудового договора.

Трудовые договоры могут заключаться:

1. На неопределенный срок.
2. На определенный срок до 5 лет (срочный трудовой договор). Заключается в случае, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, он считается заключенным на неопределенный срок. В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу, трудовой договор считается заключённым на неопределенный срок.

Трудовой договор вступает в силу со дня подписания работником и работодателем, если иное не установлено нормативными актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения к работе.

Заключение трудового договора допускается с лицами достигшими 16 лет, а с согласия одного из родителя или попечителя и органов опеки и попечительства с 14 лет.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один передаётся работнику, второй хранится у работодателя).

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, который определяет под расписку в течение трёх дней с момента подписания трудового договора.

При приёме на работу работодатель обязан ознакомить работника правилами внутреннего трудового распорядка и иными документами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

### **1.3 Прекращение трудового договора. Юридические гарантии увольнения работников.**

В соответствии со **статьей 77 ТК РФ** основаниями для прекращения трудового договора являются:

1. Соглашение сторон.
2. Истечение срока трудового договора, за исключением случая, когда трудовые отношения фактически продолжаются.
3. Расторжение по инициативе работника.
4. Расторжение по инициативе работодателя.
5. Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выбранную должность.
6. Отказ работника от перевода на другую работу в следствии состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы.
7. Отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность.

8. Обстоятельства, независящие от сторон (например призыв работников в армию).
9. Нарушение правил установленного трудового договора, если оно исключает возможность продолжения работы.

И другие.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и досрочно.

**Статья 81 ТК** перечисляет основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя:

1. Ликвидация организации, либо прекращение деятельности работодателем или физическим лицом.
2. Сокращение численности или штата работников организации.
3. Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе в следствии недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.
4. Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.
5. Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:
  - (a) Прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд).
  - (b) Появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.
  - (c) Разглашение засекреченной законом тайны, ставшей известной ему при исполнении трудовых обязанностей.
  - (d) Совершения по месту работы хищения(в том числе мелкого) чужой собственности, умышленного ее уничтожения, растраты ил повреждения.
  - (e) Нарушением работником требований по охране труда, либо создание условий таких последствий.
  - (f) Нарушение работником, обслуживающим денежные или товарные ценности, если это дает основания для утраты доверия к нему работодателем;



- (g) Совершение работником, выполняющего свои функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением работы.
- (h) Представление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений.

Юридические гарантии при увольнении работников, при увольнении по инициативе работодателя. Не допускается такого увольнения, за исключением **пункта 1 статьи 81 ТК РФ**, в период заболевания работника или нахождения в отпуске.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией и тп. работники предупреждаются персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения.

Увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. А так же за ним сохраняется месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух (в исключительных случаях трёх) месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия