Лекция 1. Цели и задачи курса и его место в подготовке специалиста. Понятие права. Информационно правовые поисковые системы.

Целью изучения дисциплины является получение знаний, позволяющих грамотно пользоваться системой российского правоведения. Специалисты должны уметь работать с нормативно-правовыми документами, регламентирующими профессиональную деятельность.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по данному направлению:

ОК-4 - способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности:

Знать:

* организационно-правовые формы организаций;
* порядок заключения трудового договора и основания его прекращения;
* законодательные и иные нормативно-правовые акты, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности;
* права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности;
* сущность и значение информации в развитии современного общества, структуру и состав информационного законодательства, а также содержание его основных правовых актов, нормы и принципы, регулирующие информационные отношения.

Уметь:

* защищать свои права в соответствии с гражданским, гражданско-процессуальным и трудовым законодательством;
* применять правовые акты, регулирующие информационные отношения, работать с ними, использовать их содержание при решении конкретных задач и вопросов, осуществлять экспертизу правовых актов и их проектов;
* юридически грамотно оценивать факты, принимать обоснованные решения в точном соответствии с законодательством, давать квалифицированные юридические заключения и консультации по вопросам регулирования информационных отношений.

Владеть:

* нормативно-законодательной базой, регулирующей правоотношения в процессе профессиональной деятельности;
* навыками работы с информационно-правовой системой;
* навыками работы с правовой информацией, а также составления и разработки документов правового характера.

Рассматриваемые темы:

1. Трудовое право и трудовые отношения.
2. Законодательство РФ о трудоустройстве и занятости населения.
3. Гражданско-правовой договор и гражданское право.
4. Информация, как объект правовых отношений.

Практические занятия – 36 час, зачет/ экзамен.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.

Право — это [регулятор общественных отношений](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B5%D0%B3%D1%83%D0%BB%D1%8F%D1%82%D0%BE%D1%80%D1%8B_%D0%BE%D0%B1%D1%89%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D1%85_%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%BE%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B9). Его предназначение состоит в том, чтобы упорядочить жизнь общества, обеспечить его нормальное функционирование и развитие.

Право есть совокупность правил (норм), определяющих обязательные взаимные отношения людей в обществе;

Право — это совокупность установленных или санкционированных государством общеобязательных правил поведения (норм), соблюдение которых обеспечивается мерами государственного воздействия.

Право:

* Выражает возведенную в закон государственную волю
* Системность
* Формальная определенность
* Нормы права сформулированы в специальных государственных документах
* Исходит от государства и им охраняется
* Нормативность
* Властно-регулятивная природа
* Общеобязательность

Система права — совокупность норм, институтов и отраслей права в их взаимосвязи.

Среди отраслей права наиболее важными являются [конституционное (государственное) право](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%82%D1%83%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE), [гражданское](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D1%80%D0%B0%D0%B6%D0%B4%D0%B0%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B5_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE) , [административное](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%B4%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B8%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE) , трудовое, информационное и [уголовное право](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A3%D0%B3%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE).

Административное право — отрасль права, регулирующая общественные отношения в сфере [управленческой деятельности](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%BE%D1%81%D1%83%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5) органов и должностных лиц по исполнению публичных функций государства и [муниципальных образований](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D1%83%D0%BD%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%BF%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5).

Трудовое право - отрасль права, регулирующая отношения в сфере наемного труда.

Информационное право - отрасль [права](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE), регулирующая [общественные отношения](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D0%B1%D1%89%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B5_%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%BE%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F) в [информационной сфере](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%98%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D1%81%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B0), связанные с оборотом [информации](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%98%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F), формированием и использованием [информационных ресурсов](https://ru.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%98%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B5_%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%83%D1%80%D1%81%D1%8B&action=edit&redlink=1), созданием и функционированием [информационных систем](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%98%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B5_%D1%81%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BC%D1%8B), в целях обеспечения [безопасного удовлетворения](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%98%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D0%B1%D0%B5%D0%B7%D0%BE%D0%BF%D0%B0%D1%81%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C) информационных потребностей [граждан](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D1%80%D0%B0%D0%B6%D0%B4%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%BD), [организаций](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F), [государства](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%BE%D1%81%D1%83%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE) и [общества](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D0%B1%D1%89%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE).

Информационно правовые поисковые системы (Справочно-правовые системы) — класс компьютерных [баз данных](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%91%D0%B0%D0%B7%D0%B0_%D0%B4%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D1%85), содержащих тексты указов, постановлений и решений различных государственных органов. Подкрепленные нормативными документами, они также содержат консультации специалистов по праву, бухгалтерскому и налоговому учету, судебные решения, типовые формы деловых документов и др.

Начало созданию справочно-правовых систем в СССР было положено в 1975 году, когда было принято решение о создании первой информационной базы нормативных документов (Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР № 559.

Первым разработчиком коммерческой базы данных стало агентство Intralex, которое в 1989 году представило программный комплекс «Юридическая справочно-информационная система» (ЮСИС).

В 1990 году была выпущена СПС «[Гарант](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%B0%D1%80%D0%B0%D0%BD%D1%82_%28%D1%81%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%D1%87%D0%BD%D0%BE-%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%8F_%D1%81%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BC%D0%B0%29)» — разработка Научно-производственного объединения «Вычислительная математика и информатика» (НПО «ВМИ»). В дальнейшем от НПО «ВМИ» отделилась компания «Гарант-Сервис», которая в настоящее время распространяет систему «Гарант». В системе имеются международные и федеральные документы, судебные решения, финансовые консультации, тексты различных указов, судебная и арбитражная практика, международные договоры, проекты законов, формы документов, бизнес-справки и пр. Еженедельное пополнение составляет 8—12 тыс. документов. Высшая патентная палата Российского агентства по патентам и товарным знакам признала словесное обозначение «Гарант» общеизвестным в Российской Федерации товарным знаком, начиная с 1 января 1998 года.

В последующие годы была создана СПС «[Кодекс](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D1%81_%28%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%BC%D0%B0%29)», основным отличием которой является большое количество нормативно-технических документов (ГОСТ, СНиП, СанПиН и т. д.), наличие специализированных справочных систем по различным отраслям — строительство, экология, электроэнергетика, охрана труда и т. д.

Рассмотрим работу с системой КонсультантПлюс, как наиболее чаще используемую.

[Информация](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%98%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F), включённая в систему, структурирована по разделам; в настоящее время в СПС КонсультантПлюс представлены следующие разделы:

* [законодательство](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%97%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE);
* [судебная](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D1%83%D0%B4) практика;
* финансовые и кадровые консультации;
* консультации для бюджетных организаций;
* комментарии законодательства;
* формы [документов](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82);
* проекты нормативных правовых актов;
* международные правовые акты;
* правовые акты по здравоохранению;
* технические нормы и правила.

Поиск информации в системе

В КонсультантПлюс реализованы все современные возможности для поиска и работы с правовой информацией. Основные инструменты поиска в системе – Быстрый поиск (работает по аналогии с поисковой строкой в интернет-поисковиках),

Понятие трудовых отношений и трудового права

Трудовое право - это одна из ведущих отраслей права Российской Федерации, представляющая собой систему норм права, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения в целях установления государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создания благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Трудовое право достаточно специфическая отрасль права, выполняющая две основные функции: производственную (экономическую) и социальную (защитную). С одной стороны, оно нацелено на правовое обеспечение экономики (производства), а с другой — на защиту человека и его прав в сфере применения труда.

##### 2. Понятие трудовых отношений

Предметом трудового права являются трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Статья 15 ТК дает следующее определение трудовым отношениям.

Трудовые отношения - 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 поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Помимо трудовых отношений трудовое право регулирует и «иные, непосредственно связанные с ними отношения». К ним относятся:

* отношения по обеспечению занятости и трудоустройства;
* организационно-управленческие отношения (например, между трудовым коллективом, выступающим от его имени выборным профсоюзным органом и администрацией);
* отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства;
* отношения по разрешению трудовых споров;
* некоторые другие отношения.

Сторонами трудового отношения являются работник и работодатель.

3. Принципы трудового права

Правовые принципы - это основополагающие идеи, лежащие в основе регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Они сформулированы в ст. 2 ТК.

Основными принципами являются следующие:

1. свобода труда, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
2. запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
3. защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
4. обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
5. равенство прав и возможностей работников;
6. обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
7. обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
8. обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;
9. обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
10. сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
11. социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
12. обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
13. установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;
14. обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке;
15. обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
16. обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
17. обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
18. обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;
19. обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

4. Источники трудового права

Источниками трудового права являются нормативные акты самого различного уровня, содержащие в себе правовые нормы.

Главное место среди источников трудового права занимает Конституция Российской Федерации, в которой закреплены основные трудовые права и свободы граждан, а также гарантии их реализации.

Конституция Российской Федерации законодательно закрепляет право каждого гражданина на свободу труда, запрет на принудительный труд, право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, право на защиту от безработицы. Она признает право работников на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Также Конституция гарантирует работающим по трудовому договору право на отдых. Работнику, который заключил трудовой договор, гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Вторым важным источником трудового права России являются международные договоры (конвенции).

Следующим по юридической силе источником трудового права являются федеральные конституционные законы и федеральные законы. Среди них главным источником трудового права является Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ). Он вступил в силу с 1 февраля 2002 г. Нормы трудового права, содержащиеся в иных законах, должны соответствовать ТК РФ. В случае противоречий между этим кодексом и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется Трудовой кодекс Российской Федерации.

Следующую ступень в иерархии источников трудового права занимают подзаконные акты, среди которых главенствующее место принадлежит указам Президента Российской Федерации, регулирующим общественные отношения в сфере труда. Также к подзаконным актам как источникам трудового права относятся и постановления Правительства Российской Федерации. Постановления Правительства, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам и указам Президента Российской Федерации.

Постановления, инструкции и разъяснения Федеральной службы по труду и занятости - следующие источники трудового права. Эти акты, как правило, издаются с целью дать основу для закрепления соответствующих положений на локальном уровне, обеспечения правильного, единообразного толкования и применения, разъяснения трудового законодательства.

Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации также могут быть источниками трудового права. Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти.

В пределах своей компетенции документы, содержащие нормы трудового права, могут принимать также органы местного самоуправления (городские думы, администрации, мэрии, сельсоветы и т. п.). Такие источники трудового права действуют только на территории соответствующего муниципалитета.

Широкое распространение в настоящее время получили заключаемые на различном уровне акты-соглашения между работниками и работодателями. Эти акты представляют собой результат договоренностей сторон, участвовавших в переговорах на равноправной основе.

Наконец, специфическим источником трудового права являются локальные нормативные акты, т.е. акты, действующие в пределах только той организации, в которой они были приняты.

Примером локальных нормативных актов могут служить правила внутреннего трудового распорядка, положение о премировании или положение организации о вознаграждении по итогам работы за год и т.д.

1. Основные нормативно- правовые акты, регулирующие трудовые отношения.

Фактической основой современного трудового права России выступает разветвленная система нормативных правовых актов, в которую включаются:

1. законодательные акты, представленные Конституцией РФ, конституциями и уставами субъектов Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, трудовыми кодексами субъектов Российской Федерации, отдельными законами (как федеративными, так и региональными);
2. нормативные Указы Президента РФ;
3. Постановления и иные акты Правительства РФ, а также акты высших органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
4. акты министерств и ведомств РФ, в том числе упраздненного Минтруда РФ, акты отраслевых и функциональных органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
5. правовые акты органов муниципальной власти и местного самоуправления;
6. локальные нормативные акты.

Законы

Законы как источники трудового права России по органам их принятия и юридической силе можно классифицировать на следующие три группы:

1) федеральные конституционные законы;

2) федеральные законы;

3) законы субъектов Российской Федерации.

Особое место среди конституционных законов принадлежит Конституции Российской Федерации и Декларации прав и свобод человека и гражданина. Главенствующая роль этих актов среди всех других источников трудового права вызвана тем, что они обладают юридическим верховенством над всеми иными источниками трудового права, а также тем, что их содержание предусматривает фундаментальные трудовые права и свободы человека и гражданина, определяющие смысл, содержание и применение всего трудового права.

К числу важнейших федеральных законов о труде относится Трудовой кодекс Российской Федерации, который был принят Государственной Думой 21 декабря 2001 г. и введен в действие с 1 февраля 2002 г. (ст. 420 ТК РФ).

Помимо Трудового кодекса, на уровне Российской Федерации действует ряд других федеральных законов, посвященных регулированию социально-трудовых отношений. За годы реформ были приняты новые законы, такие как:

* Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации»;
* Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях»;
* Закон РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;
* ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»;
* ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
* ФЗ «Об упорядочении оплаты труда работников организаций бюджетной сферы»;
* ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»;
* ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации»;
* ФЗ «Об объединениях работодателей».

К числу законодательных актов, регулирующих трудовые отношения в России, относятся и законы субъектов Российской Федерации. Но далеко не все регионы активны в области законотворчества, касающегося сферы социально-трудовых отношений, хотя есть и такие, которые приняли (например, Республика Башкортостан), свой Трудовой кодекс.

Указы Президента РФ. Следующую ступень в иерархии нормативных источников правового регулирования социально-трудовых отношений занимают нормативные указы Президента Российской Федерации, которые после федеральных законов обладают высшей юридической силой среди всех нормативных актов. Примером таких источников трудового права могут служить Указ Президента РФ «О некоторых мерах по обеспечению государственного управления экономикой», который предусмотрел особые требования к содержанию трудового договора, заключаемого с руководителями федеральных государственных предприятий.

Подзаконные нормативные правовые акты. На всех остальных уровнях иерархии источников нормативного регулирования располагаются подзаконные нормативные правовые акты, высшей юридической силой среди которых обладают Постановления Правительства России. В качестве примеров такого рода актов можно привести Постановления Правительства:

* «О дифференциации в условиях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки»;
* «Об утверждении Положения о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве» и многие другие.

Министерства, ведомства и комитеты Российской Федерации издают административные акты по вопросам, отнесенным к их компетенции, и, в частности, по вопросам регулирования отношений, относящихся к предмету трудового права. Эти акты обычно распространяются только на работников соответствующих отраслей. В то же время акты некоторых министерств и ведомств, например, таких как Министерство здравоохранения РФ, Федеральная служба занятости РФ, а в недавнем прошлом - Федеральная миграционная служба и Министерство труда и социальной защиты населения РФ, могут носить межотраслевой характер.

В пределах своей компетенции документы, содержащие нормы трудового права, могут принимать также органы местного самоуправления (городские думы, администрации, мэрии, сельсоветы и т. п.). Такие источники трудового права действуют только на территории соответствующего муниципалитета.

Локальные нормативные акты занимают низшую ступень в системе нормативных источников правового регулирования социально-трудовых отношений.

К числу локальных нормативных актов относятся правила внутреннего трудового распорядка конкретной организации, положения о премировании, о вознаграждении по итогам работы организации за год, о доплатах и надбавках, поощрительных и дополнительных отпусках, графики сменности, графики отпусков, должностные инструкции, тарифные характеристики и пр.

2. Субъекты трудового права.

Субъекты трудового права - это участники трудовых и иных связанных с ними отношений.

Виды субъектов трудового права:

* граждане (работники);
* работодатели (предприятия, организации, учреждения);
* представители работников и работодателей;
* профсоюзные комитеты;
* социальные партнеры;
* органы службы занятости и трудоустройства, органы по рассмотрению трудовых споров, надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда.

3. Правоспособность и дееспособность.

Чтобы быть субъектом трудового права надо обладать трудовой правосубъектностью т.е. быть

* правоспособным
* дееспособным
* диликтоспособным

Трудовая правоспособность - это способность иметь субъективные трудовые права и нести трудовые обязанности

Трудовая дееспособность - это способность своими действиями осуществлять трудовые права и трудовые обязанности.

Трудовая деликт способность - способность совершать правонарушения и нести за них юридическую ответственность.

Трудовая правосубъектность работника по общему правилу возникает с 16 лет. Это означает, что именно с 16 лет гражданин приобретает возможность вступать в трудовые правоотношения, заключая трудовой договор. Из этого правила закон допускает исключения. В некоторых случаях трудовой договор может быть заключен и с гражданами, не достигшими 16 лет. Однако условия труда этой категории граждан устанавливаются специальными нормами законодательства. Правовое регулирование труда работников в возрасте до 18 лет также имеет свои особенности.

Работодатели - индивидуальные предприниматели и юридические лица - приобретают трудовую правосубъектность с момента их государственной регистрации.

Правосособность - способность при определенных условиях владеть правами.

Дееспособность - способность совершать юридически значимые действия.

Законодательство РФ о трудоустройстве и занятости населения

* Занятость
* Граждане, которые считаются занятыми
* Граждане, которые признаются безработными;
* Граждане, которые не признаются безработными

Занятость — деятельность граждан, связанная с удовлетворением их личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработок, трудовой доход.

Занятыми считаются граждане:

* работающие по трудовому договору,
* зарегистрированные в установленном [порядке](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_197206/#dst0) в качестве индивидуальных предпринимателей, а также нотариусы, занимающиеся частной практикой, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию (далее - индивидуальные предприниматели);
* занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;
* выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);
* избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;
* проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;
* обучающиеся по очной форме обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, включая обучение по направлению государственной службы занятости населения
* временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами;
* являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) некоммерческих организаций, организационно-правовая форма которых не предполагает права учредителей (участников) на получение дохода от деятельности этих организаций, включая членов товариществ собственников жилья, а также членов жилищных, жилищно-строительных, гаражных кооперативов и иных специализированных потребительских кооперативов, создаваемых в целях удовлетворения потребностей граждан, которые не получают доход от их деятельности;

Безработными признаются граждане, которые:

* трудоспособные (т.е. достигли 16 лет и не получают пенсию по старости и по выслуге лет)
* не имеют работы и заработка (дохода)
* зарегистрированы в органах занятости в целях поисках подходяще работы;
* ищут работу, и готовы приступить к ней;

Безработными не могут быть признаны граждане:

* не достигшие 16-летнего возраста;
* которым в соответствии с [законодательством](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_319700/5dd27159773fa7fc92f129a4a779fecbdd0bafa5/#dst100047) Российской Федерации назначены страховая пенсия по старости (в том числе досрочно) и (или) накопительная пенсия, либо пенсия, предусмотренная пунктом 2 [статьи 32](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_300855/86e4b603c4af579205874c974805450cc63ac080/#dst100438) настоящего Закона, либо пенсия по старости или за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;
* отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, включая работы временного характера, а впервые ищущие работу (ранее не работавшие) и при этом не имеющие квалификации - в случае двух отказов от профессионального обучения или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера. Гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование по одной и той же профессии, специальности) дважды;
* не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный органами службы занятости для регистрации их в качестве безработных;
* осужденные по решению суда к исправительным работам, а также к наказанию в виде лишения свободы;
* представившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также представившие другие недостоверные данные для признания их безработными;
* лица, впервые ищущие работу, не имеющие профподготовку;

Право граждан на социальную защиту от безработицы:

* содействие в трудоустройстве;
  + профессиональная подготовка, повышение квалификации, переподготовка и организация общественных работ для безработных;
  + оплата труда безработных, занятых на общественных работах;
  + оказание государственной адресной социальной помощи безработным из числа малообеспеченных граждан в соответствии с законодательными актами.
* Различные дополнительные социальные гарантии и помощь при потере работы могут быть предусмотрены коллективными договорами и социально-партнерскими соглашениями.
* Безработные граждане, желающие найти работу, могут обратиться в уполномоченный орган и частное агентство занятости за содействием в трудоустройстве.
* Безработные граждане, предпринимающие поиск работы, регистрируются по месту жительства в уполномоченном органе.
* Безработные граждане, зарегистрированные в уполномоченном органе, должны не реже одного раза в течение десяти календарных дней отмечаться в уполномоченном органе, а безработные, проживающие в сельских населенных пунктах, - не реже одного раза в месяц у акима поселка, аула (села), аульного (сельского) округа.
* Уполномоченным органом ведется региональная база данных граждан, обратившихся в поисках работы, и безработных.
* Уполномоченный орган снимает с учета безработного в случаях:
  + письменного отказа от двух предложенных вариантов подходящей работы;
  + неявки без уважительных причин в течение пяти рабочих дней со дня выдачи направления уполномоченным органом по месту предложенного трудоустройства или обучения;
  + неявки без уважительных причин в течение двух рабочих дней по вызову в уполномоченный орган для получения направления на работу, учебу;
  + самовольного, без уважительной причины прекращения безработным участия в общественных работах или обучения по направлению уполномоченного органа;
  + нарушения безработным без уважительных причин сроков посещения уполномоченного органа;
  + осуждение безработного к наказанию в виде лишения свободы либо направления на принудительное лечение по решению суда;
  + назначения пенсии в соответствии с законодательством Республики Казахстан.
* При этом безработные обязаны:
  + соблюдать порядок, условия и сроки посещения уполномоченных органов;
  + обратиться к работодателю по вопросу трудоустройства в течение пяти рабочих дней со дня получения направления на работу, выданного уполномоченным органом;
  + своевременно (в течение пяти рабочих дней) предоставлять уполномоченному органу сведения об изменениях, влияющих на дальнейший порядок работы с безработным, включая:

1. перемену места жительства;

2. трудоустройство на постоянную работу, временную, сезонную работу, работу по договорам гражданско-правового характера;

3. занятие предпринимательской деятельностью;

4. учредительство (со учредительство) в организации независимо от организационно-правовой формы и формы собственности;

5. установление или изменение группы инвалидности;

6. назначение пенсии и получение иных доходов.

# Прекращение, приостановка выплаты пособия по безработице, снижение его размера

# 1. Выплата пособия по безработице может быть прекращена, приостановлена или его размер может быть сокращен органами службы занятости.

2. Выплата пособия по безработице прекращается с одновременным снятием с учета в качестве безработного в случаях:

прохождения профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости с выплатой стипендии;

длительной (более месяца) неявки безработного в органы службы занятости без [уважительных причин](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_142545/13af43a19c51f97f45c1e675d8fde3eff98de55b/#dst100009);

переезда или переселения безработного в другую местность;

попытки получения либо получения пособия по безработице обманным путем;

осуждения лица, получающего пособие по безработице, к исправительным работам, а также к наказанию в виде лишения свободы;

назначения пенсии, предусмотренной пунктом 2 [статьи 32](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_300855/86e4b603c4af579205874c974805450cc63ac080/#dst100438) настоящего Закона, либо назначения страховой пенсии по старости (в том числе досрочно), либо назначения пенсии по старости или пенсии за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;

отказа от посредничества органов службы занятости (по личному письменному заявлению гражданина);

смерти безработного. При этом выплата суммы пособия по безработице, причитающейся безработному и недополученной в связи с его смертью, осуществляется в соответствии с гражданским [законодательством](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_294693/7ff0aca1809e5baf43c5faef5a78d8d390874399/#dst100374).

3. Выплата пособия по безработице приостанавливается на срок до одного месяца в случаях:

отказа в период безработицы от двух вариантов подходящей работы;

отказа по истечении месячного периода безработицы от участия в оплачиваемых общественных работах или от направления на обучение органами службы занятости граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших) и при этом не имеющих квалификации, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва;

явки безработного на перерегистрацию в состоянии опьянения, вызванном употреблением алкоголя, наркотических средств или других одурманивающих веществ;

увольнения с последнего места работы (службы) за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации, а также отчисления гражданина, направленного на обучение органами службы занятости, с места обучения за виновные действия;

нарушения безработным без уважительных причин условий и сроков его перерегистрации в качестве безработного. Приостановка выплаты пособия по безработице производится со дня, следующего за днем последней явки безработного на перерегистрацию;

самовольного прекращения гражданином обучения по направлению органов службы занятости.

Период, на который приостанавливается выплата пособия по безработице, засчитывается в период выплаты пособия по безработице.

4. Выплата пособия по безработице не производится в периоды:

абзац исключен. - Федеральный [закон](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_22948/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100027) от 30.04.1999 N 85-ФЗ;

отпуска по беременности и родам;

выезда безработного из места постоянного проживания в связи с обучением в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования и организациях дополнительного профессионального образования по очно-заочной или заочной форме;

призыва безработного на военные сборы, привлечения к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе, с исполнением государственных обязанностей.

Указанные периоды не засчитываются в период выплаты пособия по безработице и продлевают его.

5. Размер пособия по безработице сокращается на 25 процентов на срок до одного месяца в случаях:

неявки без [уважительных причин](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_142545/13af43a19c51f97f45c1e675d8fde3eff98de55b/#dst100009) на переговоры о трудоустройстве с работодателем в течение трех дней со дня направления органами службы занятости;

отказа без уважительных причин явиться в органы службы занятости для получения направления на работу (обучение).

6. Решение о прекращении, приостановке выплаты пособия по безработице или снижении его размера принимается органами службы занятости с обязательным уведомлением безработного.

7. Правила прекращения, приостановки выплаты пособия по безработице и снижения его размера устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Право на компенсацию

* материальных затрат, связанных с направлением на работу(обучение) в другую местность по предложению органов службы занятости

Право на участке в оплачиваемых общественных работах

* В случае отсутствия подходящей работы в качестве меры временной помощи законодательство о занятости рассматривает организацию органами службы занятости общественных работ.

Право на приглашение в органы занятости не чаще одного раза в две недели, за исключением случаев, когда такое приглашение связано с предложением об участии в специальных программах содействия занятости.

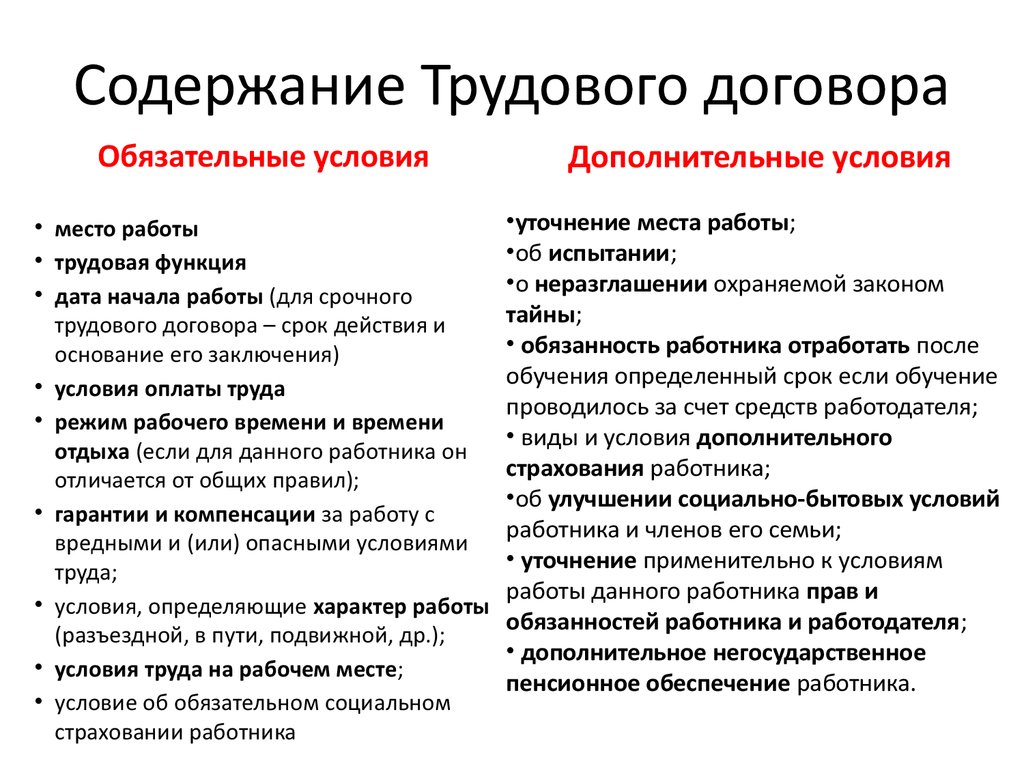
* Министерство труда, социальной защиты и демографии Пензенской области координирует работу Центров занятости заселения г. Пензы и Пенз. Обл.
* В 2016 году при содействии службы занятости Пензенской области планируется направить на профессиональное обучение более 800 безработных граждан по профессиям, востребованным на рынке труда, с учетом инвестиционных проектов, реализуемы в муниципальных образованиях и планов социально-экономического развития.

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.

Стороны трудового договора: работник и работодатель.

Значение трудового договора:

* Основания для возникновения трудовых отношений между работником и работодателя
* База существования трудового отношения между работником и работодателем
* Регулятор условий труда работника, имеющий юридическую силу



Сроки трудового договора

Заключаются:

* На неопределенный срок;
* На определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор)

Срочный договор заключаются, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Так же он может заключаться по инициативе работника либо работодателя в некоторых случаях.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это [представителя](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_189366/307b9638d24d24fa83f0937c6a7f80ffd1a4baa5/#dst100244). При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

# Понятие трудовых отношений и трудового права

Трудовое право-это одна из ведущих отраслей права Российской Федерации, представляющей собой систему норм права, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ним отношения в целях установления государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создания благоприятных усилий труда защита прав и интересов работников и работодателей.

## ФУНКЦИИ ТРУДОВГО ПРАВА

1. Производственная (экономическая)-нацелена на правовое обеспечение экономики(производства).
2. Социальная(защитная)-нацелена на защиту человека и его прав в сфере применения труда

## ТУРДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

Предметом трудового права являются трудовые и иные непосредственные связанны с ним отношения.

Регулируют трудовое право и «непосредственно связанные с ними отношения»

К ним относятся:

1. Отношения по обеспечению занятости и трудоустройства.
2. Организационно-управленческие отношения
3. Отношения оп надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства
4. Отношения по разрешению трудовых споров
5. Некоторые другие отношения

Сторонниками трудового отношения являются: работник и работодатель

## ПРИНЦИПЫ ТРУДВОГО ПРАВА.

Правовые принципы-это основополагающие идеи, лежащие в основе регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

Источники трудового права

1. Конституция российской федерации

В ней закреплены основные трудовые права и свободы граждан, а также гарантии их реализации.

* 1. Право каждого гражданина
     1. На свободу труда
     2. Запрет на принудительный уд
     3. Право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.
     4. На вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты
     5. Право на защиты безработицы
  2. Федеральные конституционные законы и федеральные законы
  3. Подзаконные акты
  4. Постановления министерства труда и социальной защиты РФ
  5. Законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ
  6. Локальные нормативные акты
     1. Акты, действующие в пределах только той организации в которой они были приняты

ЗАКОНЫ

1. ФЕДЕРАЛЬНЫЕ КОНСТИТУЦИОННЫЕ ЗАКОНЫ
2. ФЕДЕРАЛЬНЫЕ ЗАКОНЫ
3. ЗАКОНЫ СУБЪЕКТОВ Российской федерации

# Трудовая правосубъектность

1. Возможность физическая способность к регулярному труду
2. С 16 лет, с 14 по согласованию с родителями.
3. Наличие нормальной здоровой психики
4. Правоспособность и дееспособность по достижение определённого возраста
5. До 18 лет нельзя работать на особо опасных работах.

Лекция 2

Законодательство РФ о трудоустройстве и занятости населения

ЗАНЯТОСТЬ-это удовлетворения личных и общественных потребностей, не противоречащий законодательству Российской федерации и приносящей

ЗАНЯТЫМИ СЧИТАЮТСЯ:

1. Работающие по трудовому договору
2. Занимающейся предпринимательской деятельностью
3. Занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам
4. Выполняющие работу по договорам гражданской правового характера, а в том числе авторским договорам
5. Является членами производственных кооперативов
6. Избранные назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность
7. Прохождение военную службу альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел
8. Обучающиеся по очной форме обучения в организациях, осуществляющих обучение
9. Временно отсутствующих на рабочем месте по уважительной причине
10. Являющими учредителям организации

БЕЗРАБОТНЫМИ ЯВЛЯЮТСЯ

1. Трудоспособны
2. Не имеют работы и заработка
3. Зарегистрированы в органах занятости
4. Ищут работу
5. Готовы приступить к ней

НЕ ПРИЗНАЮТСЯ БЕЗРАБОТНЫМИ

1. До 16 лет
2. Пенсионеры
3. Лица, не явившиеся в срок без уважительной причины для перерегистрации
4. Лица, отказавшиеся в течении десяти дней со дня обращения в службу занятости от 2 вариантов подходящей работы
5. Лица, впервые ищущие работу.

Лекция 3

Законодательство РФ о трудоустройстве и занятости населения

1. Занятость
2. Граждане, которые считаться занятыми
3. На гос. Уровне вопросом о занятости населения занимается служба труда и занятости
4. Граждане, которые признаются безработными

Занятость — это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей не противоречащие законодательству РФ и приносящая как, правило им заработок или трудовой доход.

Занятыми считаться Граждане

1. Работающие по трудовому договору.
2. Занимающиеся предпринимательской деятельностью.
3. Занятых в подсобных промыслах и реализующий продукцию по договорам.
4. Выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, в том числе по авторским договорам.
5. Являющиеся членами производственных кооперативов
6. Избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность.
7. Проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, а также в органах внутренних или государственной службе.
8. Обучающиеся по очной форме обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность
9. Временно отсутствующих на рабочих местах по уважительной причине
10. Являющиеся учредителями организации.

Безработными признаются граждане, которые

* трудно способные, то есть достигшие 16 лет и не получает пенсию по старости или за выслугу лет
* не имеют работы и заработка
* зарегистрированные в органах занятости
* ищут работу и готовы приступить к ней

Безработными не признаются граждане

* до 16 летнего возраста пенсионеры кроме пенсионеров инвалидов третий группы
* лица, не явившиеся в течение 10 Дней обращения службы занятости от двух вариантов подходящей работы
* лица, впервые ищущие работу

Граждане, которые в установленном порядке отказано в присвоении им безработными имеет право на повторное обращение в органы службы занятости через один месяц со дня отказа для рассмотрения вопроса о признании их безработными.

* право граждан на нас социальную защиту от безработицы
* право на получение помощи государства в поиске работы и трудоустройстве
* право на получение бесплатные информации от органов службы занятости права
* Право на бесплатную профессиональную Ориентацию
* право на профессиональную подготовку переподготовку и повышение
* Право пройти профессиональное обучение в приоритетном порядке
* имеет право на обжалование право на социальную поддержку
* выплата пособия по безработице исключение
* По выплате по безработице выплата пособий по безработице присуждается в случаях
* выплата пособий по безработице может быть на срок до трёх месяцев случаях
* размер пособия по безработице может быть сокращен на срок до одного месяца их случаях
* пособие не выплачивается в периоды выплаты
* Выплата стипендии в период обучения по направлению органов службы занятости
* право на бесплатное медицинское обслуживание и административное освидетельствование

Трудовой договор

Трудовой договор- соглашения между работодателем и рыбником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и др. МПА, коллективным договором, соглашениями, локальными на данное соглашение, своевременно, и в полном размере, выплачивать зарплату, а работник обязуется лично выполнять трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего распорядка.

Стороны трудового договора:

-работник

-Работодатель

Значение трудового договора:

-Основание для возникновения трудового отношения между работником и работодателем

-База существования трудового соглашения между работником и работодателем.

-Регулятор условий труда работника, имеющий юридическую силу.

Содержание трудового договора.

Обязательные условия.

* Место работы
* Дата начала работы
* Трудовая функция работника
* Условия оплаты труда
* Режим труда и отдыха
* Компенсация за Тяжёлую работу и работу в вредных или опасных условиях труда
* Условия, определяющие характер работы
* Условие об обязательном социальном страховании работника и др.

- Дополнительные условия

* Уточнение места работы
* Испытания
* Неразглашение охраняемой законом тайны
* Виды и условия дополнительного страхования работника и др.

В штатном расписании прописывается должность и т.д.

Тарифная ставка=зарплата

Сейчас не меньше МРОТ

Срок трудового договора

1. На неопределенный срок
2. Срочный договор (не больше чем на 5 лет)

59 статья ТК РФ предусматривает, в каком случае может быть заключен трудовой договор

* Временные замещения работников
* На временное выполнение работы и сезонные работы
* Организация на крайнем Севере
* Для проведения работ для предотвращения аварий
* малое предпринимательство (до 40 чел.)
* с пенсионерами по возрасту
* с лицами, направленными службой занятости на временные работы

Порядок заключения и формы трудового договора.

1. Все трудовые договоры заключаются в письменной форме, в 2 экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами
2. Запрет необоснованного отказа в приме на работу, иначе в течение 7 дней работодатель обязан сообщить причину своего решения.
3. Работник должен предъявить документы Ю перечень которых прописан в ТК РФ.
4. Обязательному мед. осмотру подлежать лица, не достигшие 18 лета так же иные лица в случаях, предусмотренных ТК РФ и др. ФЗ
5. Может быть определено испытание (но не всем)
6. Приём на работу завершается изданием приказа работодателя, который должен соответствовать содержанию трудового договора
7. Необходимые документы:

* Паспорт или иной документ удостоверяющий личность
* Трудовая книжка
* Страховое Свидетельство государственного пенсионного страхования
* Документы воинского учёта
* Документ об образовании о квалификации или наличие специальных знаний
* Справка о наличии судимости и факта уголовного свидетельства.

Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности. По записям в ней устанавливается общий непрерывный и специальный трудовой стаж.

Работодатель обязан вести трудовую книжку на каждого работника, если последний проработав в организации менее 5 дней, исключение работы на нескольких работах.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике выполняем на работе, переводе его на другую постоянную работу и увольнение.

Проступки в трудовую книжку не вносятся, кроме увольнения

Трудовая книжка заводиться не позднее недельного срока со дня приёма на работу

Прекращение трудового договора.

1. Соглашение сторон
2. Истечение срока трудового договора
3. Расторжение договора по инициативе работника
4. -||- работодателя
5. Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу
6. Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества «организации, изменением подчинённости организации либо реорганизации
7. Отказ работника от перевода на другую работу, необходимой ему в соответствии с медом. заключением.
8. Обстоятельства независящие от воли сторон
9. Отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем
10. Нарушение правил заключения трудового договора.

Выплата выходного пособия

Выходные пособия при увольнении гарантийная выплата работнику предназначенная для обеспечения материальной поддержки при увольнении

Выплачивается при расторжении ТД в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата работников данной организации

Гражданский договор

Гражданско-правовой договор-соглашение 2 или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей

Он представляет собой волевой акт, который в свою очередь представляет собой разрозненные волевые действия 2 или более лиц, а единое волеизъявление.

Правила, обеспечивающие свободу договора:

1. Субъекты права свободны в решении вопроса, заключать или не заключать договор
2. Свобода выбора партнёра при заключении договора
3. Свобода участников в выборе вида договора и т.д.
4. З-н обратной силы не имеет

Г-ПД призван обеспечивать в ключевых сферах жизни общества стабильность, устойчивость и определённость имущественных и личных неимущественных отношений

Классификация договоров

1. Купля  продажа:

а) недвижимости, предприятий;

б) поставки товаров для государственных нужд;

в) оптовая купля-продажа;

г) энергоснабжения;

д) розничной доставки.

2. Мена.

3. Дарение.

4. Пожизненное содержание с иждивением.

II по передаче имущества в пользование:

1. Аренда:

а) аренда зданий и сооружений;

б) аренда предприятий;

в) прокат;

г) аренда транспортных средств;

д) финансовая аренда (лизинг).

2. Наем жилых помещений (договор социального найма).

3. Безвозмездное пользование.

III Договоры по производству работ:

1. Подряд:

а) бытовой;

б) строительный;

в) на выполнение проектных и изыскательных работ;

г) подрядная работа для государственных нужд.

IV Договоры по реализации результатов творческой деятельностей:

6

1 Выполнение научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ.

2 Лицензионный договор.

3 Договор о передаче информации, составляющей государственную тайну.

4 Авторский договор.

V Договоры по оказанию услуг:

1Транспортные договоры:

а) перевозка;

б) транспортная экспедиция;

в) буксировка.

2 Страхование.

3 По оказанию расчетных и кредитных услуг:

а) займа;

б) договор банковского вклада;

в) договор банковского счета;

г) по осуществлению расчетов.

4 Договор хранения.

5 Договор поручения.

6 Комиссия.

7 Договор агентирования.

8 Доверительное управление имуществом.

Существенные условия договора это условия о предмете договора; условия, которые названы в законе или иных правовых актах как

существенные или необходимые для договоров данного вида; все усол-

вия, относительно которых по заявлению одной из сторон должно быть

достигнуто соглашение. Такие условия обязательны для достижения соглашения между сторонами договора.

Обычные условия, предусмотренные в нормах закона.

Такие условия включаются в договор автоматически в связи с его заключением.

Случайные условия такие условия, которые не нашли отражения

в нормах права, но они регулируются по воле сторон либо закреплены

в нормах права, но стороны урегулировали их по своему усмотрению.

Форма договора — это способ, посредством которого стороны вы-

рожают свою волю на заключение договора, т.е. форма договора  это

способ согласованного волеизъявления сторон.

в форме конклюдентных действий;

устной форме;

письменной форме простой или нотариальной.

Для того чтобы стороны могли достичь соглашения и тем самым

заключить договор, необходимо, по крайней мере, чтобы одна из них

сделала предложение о заключении договора, а другая приняла это

предложение. Поэтому заключение договора проходит две стадии:

оферта (предложение);

акцепт (принятие предложение другой стороной).

Информация как объект правовых отношений.

Информация-сведения, независимо от формы их представления.

Виды информации: элементарная биологическая и социальная.