

Московский авиационный институт  
Вычислительная математика и программирование

**ПРАВОВЕДЕНИЕ**

I СЕМЕСТР

Лектор: *Владимир Николаевич Калита*

## Содержание

|          |   |          |
|----------|---|----------|
| <b>1</b> | <b>Основы теории государства и права</b>  | <b>2</b> |
| 1.1      | Понятие государства. Понятие права, его нормы и источники. Система права . . . . .  | 2        |
| 1.1.1    | Основные признаки права . . . . .   | 2        |
| 1.1.2    | Основные функции права . . . . .  | 2        |
| 1.1.3    | Структура нормы права . . . . .   | 3        |
| 1.2      | Понятие правоотношения. Правонарушение и юридическая ответственность . . . . .      | 4        |
| <b>2</b> | <b>Основы трудового права</b>   | <b>4</b> |
| 2.1      | Предмет, принципы и источники трудового права . . . . .                             | 4        |
| 2.1.1    | Основные принципы трудового права . . . . .   | 5        |
| 2.1.2    | Источники трудового права . . . . .   | 5        |
| 2.2      | Трудовой договор (контракт): содержание и порядок заключения . . . . .              | 6        |
| 2.3      | Прекращение трудового договора. Юридические гарантии увольняемым работникам . . . . | 7        |
| 2.3.1    | Юридические гарантии увольняемым работникам по инициативе работодателя . . . .      | 8        |

# 1 Основы теории государства и права

## 1.1 Понятие государства. Понятие права, его нормы и источники. Система права

Право происходит от слова "юстиция".

Право - совокупность общеобязательных правил поведения (норм права), устанавливаемых государством для регулирования наиболее важных общественных отношений.

Государство - территориально организованная общность населения, построенная на началах власти и действующая на основе права с помощью специального государственного аппарата.

В общей теории права понятие *право* делится на два вида: субъективное и объективное.

Субъективное право - право конкретного лица, которое имеет возможность свободно выбирать для себя формы поведения в рамках закона. В субъективном смысле право выступает как мера свободы человека, мера дозволенного поведения личности.

Объективное право - система общеобязательных правил поведения, выраженная в законодательных актах, принимаемых или санкционированных государством. В объективном праве выделяют два вида: публичное и частное право.

Публичное право регулирует такие отношения, в которых одним из субъектов является государство. Публичному праву присущи императивные нормы, содержащие категорические, безусловно обязательные предписания поведению человека. Они делятся на обязывающие и запрещающие.

Частное право регулирует личные и групповые интересы. Для частного права характерны диспозитивные нормы, дающие простор инициативе и возможности заинтересованным лицам самостоятельно сделать выбор и определять свои отношения.

### 1.1.1 Основные признаки права

1. Общеобязательность исполнения;
2. Установление и гарантированность государством;
3. Формальная определенность;
4. Нормативность и системность (представляет собой систему норм);
5. Многократность применения.

### 1.1.2 Основные функции права

1. Регулятивная: проявляется в регулировании общественных отношений;
2. Охранительная: заключается в охране прав и законных интересов субъектов права;
3. Воспитательная: воздействует на граждан в направлении выполнения законов.

Норма права - основной структурный элемент права.

Нормы права - установленные государством общие правила поведения, регулирующие общественные отношения.

### 1.1.3 Структура нормы права

1. гипотеза;
2. диспозиция;
3. санкция.

Гипотеза указывает на круг лиц, которым адресована норма, а также на обстоятельства, при которых она реализуется.

Диспозиция - сама правило поведения, права и обязанности субъекта правовых отношений.

Санкция указывает на меры государственного принуждения, которые применяются к нарушителям правила поведения, установленного в диспозиции.

Нормы права получают свое выражение в источниках права. Их основные виды: нормативные акты, прецеденты, правовые обычаи, нормативные договоры.

Нормативные акты содержат общеобязательные правила поведения и издаются в основных органах государственной власти и управления. С их помощью устанавливаются новые или изменяются / дополняются уже действующие нормы права.

Нормативные акты делятся на законы и подзаконные акты.

Конституция является законом высшей юридической силы.

Судебные прецеденты - решения по конкретному делу, являющиеся обязательными для той же или низшей инстанции при решении аналогичных судебных дел.

Правовые обычаи - правила поведения, первоначально сложившиеся в процессе самой жизни, в результате их многократного и длительного применения, а затем санкционированные и взятые под защиту государством.

Нормативный договор - соглашение между равноправными субъектами права по поводу деятельности, представляющий их общий интерес, которое содержит в себе правовые нормы; является основным источником в международном праве. Внутри РФ наиболее широко используется для регулирования трудовых отношений. Нормативный договор складывается из норм, институтов и отраслей.

Правовой институт - совокупность взаимосвязанных норм, регулирующих качественно однородные общественные отношения.

Под отраслью права понимается совокупность взаимосвязанных правовых институтов, регулирующих относительно самостоятельную область общественных отношений.

Существуют отрасли права: конституционное, административное, гражданское, трудовое, семейное, уголовное и др.

Право существует в неразрывной связи и взаимодействии с другими социальными регуляторами, устанавливающие общие правила поведения. Это социальные нормы:

- Обычаи и традиции;
- Нормы морали и нравственности;
- Нормы, принимаемые партийными органами или общественными организациями;
- Религиозные.

## **1.2 Понятие правоотношения. Правонарушение и юридическая ответственность**

Правовые отношения - общественные отношения между людьми, урегулируемые нормами права. Основными субъектами правовых отношений выступают физические лица (люди) и юридические лица (организации, обладающие определенными признаками).

Субъекты правоотношений имеют права и юридические обязанности. Они совершают деяния в форме действия или бездействия, которые могут быть правомерными и неправомерными.

Неправомерные деяния (правонарушения) - деяния, нарушающие установленный правопорядок.

Правонарушение - противоправное общественно опасное деяние, совершенное умышленно либо по неосторожности. За правонарушение законом предусматриваются гражданская, административная, уголовная, дисциплинарная ответственность.

По степени общественной опасности правонарушения делятся на проступки и преступления.

Преступление признается общественно опасным деянием, запрещенное уголовным правом под угрозой наказания.

Проступки - правонарушения, не признанные преступлениями. Они характеризуются меньшей степенью общественной опасности.

Состав правонарушения - совокупность его обязательных элементов:

1. объект правонарушения;
2. объективная сторона правонарушения;
3. субъект правонарушения;
4. субъективная сторона правонарушения.

Отступление одного из элементов означает отсутствие состава правонарушения.

Объект правонарушения - то, что охраняется правом, на что направлено правонарушение, чему причиняется вред.

Объективная сторона правонарушения - само противоправное деяние, общественно опасные последствия, причинная связь между деянием и наступившими последствиями.

## **2 Основы трудового права**

### **2.1 Предмет, принципы и источники трудового права**

Трудовое право - отрасль права, которая регулирует порядок возникновения, 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 др.

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.

### **2.1.1 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. Обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работ, а также на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и др.;

### **2.1.2 Источники трудового права**

1. Федеральные источники:
  - Конституция РФ;
  - Трудовой кодекс РФ;
  - Федеральные законы, содержащие нормы трудового права;
  - Указы Президента РФ, направленные на регулицию трудовых отношений;
  - Постановления Правительства РФ, регулирующие трудовые отношения;
  - Нормативные акты министерств и ведомств РФ;
  - Постановления 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;
  - (e) Трудовые договоры (контракты);
  - (f) Приказы и распоряжения руководителей организации.

Особое место среди источников трудового права занимают акты Международной организации труда (МОТ).

## 2.2 Трудовой договор (контракт): содержание и порядок заключения

Трудовой договор - это 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, 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 содержании 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 существенные и дополнительные.

Существенными условиями являются:

1. место работы (с указанием структурного подразделения);
2. дата начала работы;
3. наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием;
4. права и обязанности работника;
5. права и обязанности работодателя;
6. характеристики условий труда, компенсации и льготы за работу в тяжелых, вредных или опасных условиях;
7. режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);
8. условия оплаты труда;
9. виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью;

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия: об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной), об обязанности работника отработать не менее установленного срока, если его обучение производилось за счет работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с Трудовым кодексом и иными нормативными актами.

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

Перевод на другую работу - это постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод работника без его согласия допускается только в исключительных случаях на срок до одного месяца.

Не требует согласия работника перемещения 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 (ст. 72 ТК РФ).

Трудовые договоры могут заключаться:

1. на неопределенный срок;
2. на определенный срок (не более пяти лет; срочный трудовой договор). Он 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, то считается, что он заключен на неопределенный срок. В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу, трудовой договор считается заключенным 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 работника к работе. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет, а с согласия одного из родителей или попечителя и органа опеки и попечительства - с 14 лет.

Трудовой заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один передается работнику, другой хранится у работодателя). Прием оформляется приказом (распоряжением) работодателя, который объявляется работником под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка и иными документами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

## **2.3 Прекращение трудового договора. Юридические гарантии увольняемым работникам**

В соответствии со статьей 77 ТК РФ основанием прекращения трудового договора являются:

1. соглашения сторон;
2. истечение срока трудового договора за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
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 выборную должность;
6. отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением или отсутствием у работодателя соответствующей работы;
7. отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность;
8. обстоятельства, не зависящие от сторон;
9. нарушения установленных правил заключения трудового договора, если оно исключает возможность продолжения работы и др.



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

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

1. ликвидация организации либо прекращение деятельности работодателем (юридическим лицом);
2. сокращение численности или штата работников организации;
3. несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатом аттестации;
4. неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
5. однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:
  - прогул (отсутствие на рабочем месте более четырех часов подряд);
  - появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
  - разглашения охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
  - совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, умышленного его уничтожения, растраты или повреждения;
  - нарушение работником требований по охране труда, если это повлекло за собой тяжкие последствия либо создавало реальную угрозу таким последствиям;
  - совершение виновных действий работником, обслуживающим денежные или товарные ценности, если это дает основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
  - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;
  - представление работником работодателю подложных документов или ложных сведений при заключении трудового договора(?)

### **2.3.1 Юридические гарантии увольняемым работникам по инициативе работодателя**

1. Допускается такое увольнение за исключением пункта 1 статьи 81 ТК в период заболевания работника или его отпуска;
2. о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, в связи с сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально не менее чем за два месяца до увольнения. Увольняемому выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух (в исключительных случаях - трех) месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия