

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
1.1.1	Основные принципы трудового права . . . . .	2
1.1.2	Источники трудового права . . . . .	2
1.2	Трудовой договор (контракт): содержание и порядок заключения . . . . .	3
1.3	Прекращение трудового договора. Юридические гарантии увольняемым работникам . . . .	4
1.3.1	Юридические гарантии увольняемым работникам по инициативе работодателя . . . .	6

# **1 Основы трудового права**

## **1.1 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.

### **1.1.1 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.;

### **1.1.2 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(м) 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 (международные?) акты Международной организации труда (МОТ).

## 1.2 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.

### **1.3 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 соответствующей должности .. 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 (.. 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 об 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;
  - предстваление работником работодателю подложных документов или ложных сведений при заключении трудового договора(?)

6.

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

1. Допускается такое увольнение за исключением пункта 1 статьи 81 ТК в период .. 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