

Тема 1.4 Основные положения трудового права

Основные положения и нормы трудового права в Российской Федерации установлены Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателями.

Работодатель – физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

Основополагающий принцип трудового права – принцип свободы труда. Этот принцип реализуется в различных правовых нормах, начиная с возникновения трудовых отношений и кончая их прекращением. Свобода труда означает, что только гражданин определяет, где ему проявить свои знания и способности.

Принудительный труд – это выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

- в целях поддержания трудовой дисциплины
- в качестве меры ответственности за участие в забастовке
- в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития
- в качестве меры наказания за наличие или выражения политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе
- в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

К принудительному труду относятся:

- нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере
- требование работодателем исполнения трудовых обязанностей от работника, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты
- либо работа угрожает жизни или здоровью работника.

В статье 37 Конституции Российской Федерации сказано:

«1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

2. Принудительный труд запрещен.

3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

4. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск».

Статья 10 Трудового кодекса РФ говорит о том, что «общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в соответствии с Конституцией Российской Федерации являются составной частью правовой системы Российской Федерации. Если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора».

Международная организация труда (МОТ) разрабатывает и принимает международные трудовые нормы в форме конвенций и рекомендаций.

Конвенции МОТ подлежат ратификации странами – членами МОТ. Страна, ратифицировавшая Конвенцию МОТ, принимает на себя обязательства по применению положений этой Конвенции. Конвенции являются юридическими документами, имеющими силу международного договора. Конвенция приобретает юридическую силу с момента ратификации ее высшим органом государственной власти этой страны — члена МОТ.

Рекомендации вырабатываются МОТ в тех случаях, когда вопрос не считается достаточно разработанным для принятия странами-участницами обязательств или, когда требуется детализировать, дополнить положения принимаемой конвенции, а также когда вырабатываемые нормы подвержены частым изменениям.

Трудовой кодекс Российской Федерации, федеральные законы и другие нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. Трудовое право и государственное регулирование социально-трудовых отношений.

В соответствии с Конституцией РФ и федеральными конституционными законами, регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними, отношений осуществляется:

Трудовое законодательство	Иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права
Трудовой кодекс РФ	Указы Президента РФ
	Постановление Правительства РФ и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти
Иные федеральные законы и законы субъектов РФ, содержащих нормы трудового права	Нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов РФ
	Нормативными правовыми актами органов местного самоуправления

Трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения, регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты работодателя, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу РФ, другим федеральным законам, указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ, нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти, законам и иным нормативным правовым актам субъектов Российской Федерации.

Подчеркнем, что локальные нормативные акты работодателя в сфере охраны труда являются непосредственной правовой базой управления охраной труда на уровне работодателя (на корпоративном уровне).

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ, о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) и подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при условии обеспечения работодателем оплаты и условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями и данным трудовым договором.

Понятие трудового договора. Отличие трудового договора от договоров гражданско-правового характера.

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником. В соответствии с ним работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым Кодексом. А также законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

В отличие от трудового договора, заключаемого с работником для выполнения им определенной трудовой функции, гражданско-правовые договоры (связанные с применением труда) заключаются для выполнения определенной работы, цель которой — достижение конечного результата.

Отличать трудовой договор от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда, весьма важно. Заключив трудовой договор, гражданин подпадает под действие трудового законодательства и приобретает право на соответствующие социальные гарантии и компенсации, предусмотренные этим законодательством (оплачиваемый отпуск, пособие по временной нетрудоспособности и пр.), в том числе в сфере охраны труда. Лица, работающие по гражданско-правовым договорам, права на такие гарантии и компенсации не имеют.

Содержание трудового договора. Общие положения трудового договора: стороны и содержание; гарантии при приеме на работу; срок трудового договора; порядок заключения и основания прекращения трудового договора; испытание при приеме на работу.

Содержание трудового договора – это описанная совокупность всех его условий. Какие условия должен и может содержать трудовой договор, определяется разделом III Трудового кодекса РФ (ст. 57), там же содержатся требования к заключению, содержанию, расторжению и изменению условий трудового договора.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Работник, в соответствии со ст. 65 ТК РФ, должен предъявить работодателю документы, необходимые при приеме на работу, это:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность
- трудовая книжка
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования
- военный билет или иной документ воинского учета (за прием на работу военнообязанных лиц без воинского учета установлена административная ответственность)
- документ об образовании или наличии специальности, профессии

В трудовом договоре указываются:

1. Фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор
 - Фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица
2. Сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя – физического лица
3. Идентификационный номер налогоплательщика
 - Для работодателей, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями
4. Сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями

5. Место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия: место работы, трудовая функция, дата начала работы (а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора), условия оплаты труда, режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя), компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы), условие об обязательном социальном страховании работника, другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа вышеперечисленных, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями.

Юридические гарантии – это установленные действующим законодательством средства, с помощью которых государство обеспечивает соблюдение субъективных прав, в данном случае прав будущих работников.

Общие юридические гарантии:

- запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст.64 ТК РФ). Отказ заключения договора может быть обжалован в судебном порядке.
- запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей
- по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме
- ограничение прав при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать также ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами
- законодательством установлен максимальный испытательный срок при приеме на работу (три месяца)
- работодателю запрещено требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законодательством

Специальные юридические гарантии:

- работники, занятые на тяжелых работах, работники, связанные с движением транспорта и некоторых других работников, проходят при приеме на работу обязательные медицинские осмотры
- ограничение применения труда женщин на работах, связанных с вредными условиями труда, а также запрещение применения труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную, превышающие предельно допустимые для них нормы
- запрещение применения труда несовершеннолетних на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию
- установление обязательных для несовершеннолетних медицинских осмотров при приеме на работу

Срок трудового договора:

- на неопределенный срок;

- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения **не могут быть установлены на неопределенный срок** с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Кодексом и иными федеральными законами.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным 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 после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных органом, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, или судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом
- беременных женщин
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором.

Срок испытания не может превышать **трех месяцев**, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – **шести месяцев**, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Основания прекращения трудового договора:

1. Соглашение 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 трудового договора по инициативе работника.
4. Расторжение трудового договора по инициативе 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, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения.

7. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

8. Отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы.

9. Отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем.

10. Обстоятельства, не зависящие от воли сторон.

11. Нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Понятия «перевод» и «перемещение». Временный перевод на другую работу по производственной необходимости: основания, сроки и порядок перевода.

Виды переводов на другую работу.

Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре).

От перевода на другую работу следует отличать перемещение работника у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в той же местности, поручение работы на другом механизме, агрегате. Перемещение не требует согласия работника. Оно будет иметь место, если стороны при заключении трудового договора специально не оговорили рабочее место (механизм, агрегат), структурное подразделение в качестве условий трудового договора.

Виды переводов: постоянные, временные.

Постоянные переводы – перевод на другую работу или должность у того же работодателя; перевод на работу в другую местность вместе с работодателем; перевод к другому работодателю.

Все постоянные переводы на другую работу допускаются только с письменного согласия работника, обычно получаемого в форме заявления. Но не запрещается применять и другие способы, например, письменное соглашение о переводе. Исходя из того, что трудовая функция работника меняется окончательно, целесообразно с работником подписать новый трудовой договор. Приказ о переводе доводится под роспись в трехдневный срок.

Временный перевод на другую работу:

1. *Перевод по соглашению сторон*, заключаемому в письменной форме на срок до одного года.

2. *Перевод для замещения временно отсутствующего работника*, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Особенностью этих двух переводов является то, что если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не представлена, а он не потребовал ее представления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

3. *Перевод в случае катастрофы природного или техногенного характера*, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых иных исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

При наличии данных форс-мажорных обстоятельств работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

4. Переводы по состоянию здоровья.

- Если работник нуждается в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев.
- Если работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе.
- Перевод беременных женщин.

Изменения существенных условий трудового договора.

- Место и дата начала работы
- Название профессии, специальности
- Должность на которую поступает работник
- Права и обязанности работника и работодателя
- Характеристика условий труда (обязательное указание на вредные и опасные условия труда, если они имеют место)
- Режим труда и отдыха
- Условия оплаты труда

Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника и по инициативе работодателя.

Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию).

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы, а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1. Ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

2. Сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.
3. Несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.
4. Смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера).
5. Неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.
6. Однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;
 - б) появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) разглашения охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
 - г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
 - д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.
7. Совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.
8. Совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.
9. Принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.
10. Однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей.
11. Представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.
12. Утратил силу.
13. Предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации.
14. В других случаях, установленных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Рабочее время и время отдыха

Рабочее время – это установленное законом (или на его основе) время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, должностной инструкцией должен выполнять свои обязанности, трудовые функции. Рабочее время используется как естественная мера труда.

Режим рабочего времени должен предусматривать:

- Продолжительность рабочей недели – пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

- Работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников.
- Продолжительность ежедневной работы (смены).
- Время начала и окончания работы.
- Время перерывов в работе.
- Число смен в сутки.
- Чередование рабочих и нерабочих дней – устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации в соответствии с Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями.

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Виды времени отдыха:

- Перерывы в течение рабочего дня (смены)
- Ежедневный (междусменный) отдых
- Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых)
- Нерабочие, праздничные дни
- Отпуска.

Разделами IV-V Трудового кодекса РФ регулируется рабочее время и время отдыха работников.

Трудовая дисциплина: поощрения за труд, дисциплинарные взыскания. Виды дисциплинарных взысканий; порядок применения дисциплинарных взысканий, снятие дисциплинарного взыскания. Правила внутреннего трудового распорядка.

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ (раздел VIII), иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Работодатель обязан в соответствии с Трудовым Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей могут применяться следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Нормы трудового законодательства, регулирующие применение труда женщин, работников, имеющих несовершеннолетних детей или осуществляющих уход за больными членами их семей; особенности регулирования труда лиц моложе восемнадцати лет. Льготы и компенсации за тяжелые работы и работы с вредными и (или) опасными условиями труда.

Для отдельных категорий работников в соответствии с федеральными законами, уставами и положениями и дисциплине могут применяться и другие дисциплинарные взыскания.

Особенности регулирования труда женщин регламентируются:

- Трудовым кодексом РФ (ст. 253–264);
- постановлением Совета Министров — Правительства РФ от 06.02.1993 г. № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»;
- постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 162 «Об утверждении Перечня тяжелых работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин»;
- СанПиН 2.2.0.555–96 «Гигиенические требования к условиям труда женщин» и рядом других документов.

Особенности регулирования труда молодежи регламентируются:

- Трудовым кодексом РФ (ст. 265–272);
- постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 163 «Об утверждении Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет»;
- постановлением Минтруда РФ от 07.04.1999 г. № 7 «Об утверждении норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную»;
- СанПиН 2.4.6.2553-09 "Санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда работников, не достигших 18-летнего возраста".

Оплата труда и заработная плата: основные понятия и определения.

Оплата труда в случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В повышенном размере оплачивается также труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть

ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Ответственность сторон за нарушение трудового законодательства

За нарушение требований охраны труда предусмотрена дисциплинарная, материальная, гражданско-правовая, административная и уголовная ответственность.

Дисциплинарная ответственность предусмотрена за совершение работником дисциплинарного проступка.

Материальная – предусмотрена за нанесение материального ущерба в результате противоправного поведения (действий или бездействия).

Административная – предусмотрена за совершение административных правонарушений.

Уголовная – за деяния, содержащие все признаки преступления.

№ п/п	Виды ответственности	Характеристика	Последствия
1	Дисциплинарная ответственность	Неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей	Замечание
			Выговор
			Увольнение по соответствующим основаниям
2	Материальная ответственность	Ущерб, причиненный другой стороне договора в результате виновного противоправного действия (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами	Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.
3	Гражданско- правовая ответственность	Нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом	Наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи рублей до пяти тысячи рублей
			Наложение административного штрафа на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи рублей до пяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток
			Наложение административного штрафа на юридических лиц – от тридцати тысяч рублей до пятидесяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток
4	Административная ответственность	Свершение работниками административных проступков, предусмотренных Кодексом РФ об	Наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 5 до 50 минимальных

		административных правонарушений	размеров оплаты труда
			Наложение административного штрафа на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 5 до 50 минимальных размеров оплаты труда или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток
			Наложение административного штрафа на юридических лиц – от 300 до 500 минимальных размеров оплаты труда или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток
5	Уголовная ответственность	Нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежат обязанности по соблюдению этих правил, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека	Штраф в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев
			Исправительные работы на срок до двух лет
			Лишение свободы на срок до одного года

Социальное партнерство - гарантия социального мира в условиях рыночной экономики.

Коллективный договор: его содержание и структура; порядок и условия заключения; срок действия; разрешение разногласий. Ответственность сторон социального партнерства.

Органы по рассмотрению трудовых споров.

Трудовой кодекс РФ определяет социальное партнерство в сфере труда как систему взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Представители работников – органы профессиональных союзов и их объединений уполномоченные на представительство в соответствии с их уставами, органы общественной самодетельности, образованные на общем собрании (конференции) работников учреждения и уполномоченные им. Работники, но являющиеся членами профсоюза могут уполномочить орган профсоюза представлять их интересы в ходе коллективных переговоров, заключения, изменения, дополнения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

Представители работодателей – руководители учреждения или другие полномочные в соответствии с уставом учреждения, иными правовыми актами лица, полномочные органы объединений работодателей, иные уполномоченные работодателями органы.

При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

Содержание и структура коллективного договора определяется сторонами и направлено на решение неотложных задач социального развития трудового коллектива. В договор могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников по вопросам труда и занятости работников, об оплате труда, о рабочем времени и времени отдыха, улучшений условий труда, о материальном стимулировании, с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. Это является одной из целей коллективного договора.

Условия коллективных договоров и соглашений, заключенных в соответствии с законодательством, являются обязательными для работодателей, на которые они распространяются.

Основными принципами заключения коллективных договоров и соглашений являются:

1. Соблюдение норм законодательства.
2. Полномочность представителей сторон.
3. Равноправие сторон.
4. Свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективных договоров, соглашений.
5. Добровольность принятия обязательств.
6. Реальность обеспечения принимаемых обязательств.
7. Систематичность контроля и неотвратимость ответственности.

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Ответственность сторон социального партнерства:

1. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

2. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

3. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

Порядок разрешения коллективных трудовых споров состоит из следующих этапов:

- рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией,
- рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.