Трудовое право

Трудовое право — отрасль российского права, регулирующая трудовые отношения работников с работодателем, возникшие на основе трудового договора.
Работник - физическое лицо (человек), который вступил в трудовые отношения с работодателем, заключив с ним трудовой договор.
Работодатель - физическое или юридическое лицо, которое предоставляет работу работнику и вступает с ним в трудовые отношения по трудовому договору.
Трудовые отношения — отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка
Основанием для возникновения трудовых отношений является трудовой договор.

Принципы трудового права РФ:

- **принцип свободы;**

(возможность человека свободно распоряжаться своей способностью к труду. Свобода трудового договора - возможность выбора работодателя, определения улови труда, формы оплаты)

- **принцип запрещения принудительного труда и дискриминации;**
- **принцип защиты от безработицы и содействие в трудоустройстве;**
- **принцип определенности трудовой функции;**

(работник вправе требовать предоставления той функции, которая указана в договоре)

- **принцип права работника на своевременную выплату полного объема заработной платы;**

(заработная пата должна быть выплачена вовремя, и быть не ниже МРОТ)

- **принцип устойчивости трудовых отношений.**

(закон устанавливает основания ля возможного увольнения работника)

Права работника:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее нормативам;
- своевременную и полном объеме выплату з/п;
- полную, достоверную информацию об условиях труда;
- право на создание профсоюзов;
- про на участие в управлении организацией;
- право на забастовку;
- право на обязательное социальное страхование;
- вести переговоры и заключать коллективные трудовые договор.

Обязанности работника:

- лично выполнять определенную этих соглашением трудовую функцию;
- соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка;
- выполнять установленные нормы труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя;
- соблюдать трудовую дисциплину.

Права работодателя:

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей.

Обязанности работодателя:

- предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции;
- обеспечить условия труда, предусмотренные законодательством;
- своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату;
- обеспечить безопасность условий труда;
- обеспечивать равную плату за труд равной ценности;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с выполнением ими трудовых обязанностей.

Способы защиты трудовых прав работников:

- **самозащита;**

Работник вправе сообщить работодателю, что не будет выполнять работу, не соответствующую его трудовой функции.

- **судебная защита;**

Работник вправе обратиться с исковым заявлением в суд, в случае нарушения его законных прав и интересов.

- **федеральный государственный контроль;**

Работник вправе обратиться за помощью в Федеральную инспекцию труда. Также федеральная инспекция труда сама может инициировать проверку.

- **защита Профессиональными союзами.**

Работник вправе обратиться за помощью в профсоюзную организацию, членом которой является. Профсоюз создает комиссию, решение которой работодатель обязан исполнить.

Федеральная инспекция труда – гос. орган контролирующий исполнение норм Трудового кодекса: правильно ли вы оформляете договор, вовремя ли выплачиваете зарплату и соблюдаете ли условия труда. Она защищает сотрудников от недобросовестных работодателей и проводит плановые и внеплановые проверки, может привлекать работодателя к административной ответственности.
Профсоюз (профессиональный союз) — это добровольное общественное объединение работников, созданное для защиты их социально-трудовых прав и интересов перед работодателем и государством. Членство в профсоюзе дает право на юридическую помощь, защиту от увольнения и льготы.

Виды трудовых договоров:

По сроку действия:

- срочный;
- бессрочный.

По субъекту:

- индивидуальный;
- коллективный.

Коллективный трудовой договор - правовой акт, регулирующий трудовые отношения между работниками и работодателем в лице их представителей, заключается сроком не более чем на три года.

Что регулирует коллективный трудовой договор:

- форму систему и размер оплаты труда;
- сроки переобучения работников;
- механизм изменения оплаты труда;
- меры по охране труда;
- льготы для различных категорий работников.

Индивидуальный трудовой договор (контракт) – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым возникают взаимные права и обязанности между работником и работодателем. Заключается в письменной форме, в двух экземплярах.

Документы, необходимые для заключения трудового договора:

- паспорт;
- СНИЛС;
- диплом (для работы по специальности);
- трудовая книжка \ электронная трудовая книжка (заводится на первом месте работы);
- мед. осмотр (для несовершеннолетних);
- военный билет (для мужчин).

Дисциплинарная ответственность – это юридическая ответственность за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Накладывается работодателем. Наступает с 14 лет.

Виды дисциплинарных взысканий по ТК РФ:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

Основания для прекращения трудового договора:

- **По взаимному согласию** (истек срок срочного контракта).
- **По инициативе работника** (увольнение по собственному желанию).
- **По инициативе работодателя:**

❖ ликвидации организации;
❖ сокращение численности или штата работников организации;
❖ несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе;
❖ смены собственника имущества организации;
❖ неоднократного неисполнения работника без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное высказывание;
❖ однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
❖ утраты доверия со стороны работодателя;
❖ совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

- **По обстоятельствам, независящим от воли сторон:**

❖ призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
❖ восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
❖ ***неизбрание на должность;***
❖ осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
❖ признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
❖ смерть работника либо работодателя - физического лица;
❖ наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства);
❖ дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

Труд и отдых несовершеннолетних:

Продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего зависит от его возраста и составляет:

- для работников в возрасте **до 16 лет** – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте **от 16 до 18 лет** – не более 35 часов в неделю.

Для учащихся образовательных учреждений, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, продолжительность рабочего времени составляет:

- в возрасте **до 16 лет** – не более 12 часов в неделю;
- в возрасте **от 16 до 18 лет** – не более 17,5 часа в неделю.

Максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) для несовершеннолетних составляет:

- для работников в возрасте **от 15 до 16 лет** – не более 5 часов;
- для работников в возрасте **от 16 до 18 лет** – не более 7 часов.

Для школьников, студентов колледжей, училищ и техникумов, **совмещающих учёбу с работой**, продолжительность ежедневной работы (смены) составляет:

- в возрасте **от 14 до 16 лет** – не более 2,5 часа;
- в возрасте **от 16 до 18 лет** – не более 4 часов.

Трудовое право несовершеннолетних:

- трудовой договор разрешается заключать с подростками, достигшими возраста **16 лет** (ст. 63 ТК РФ);
- **с 15 лет** - если этот легкий труд не нанесет вред здоровью;
- **с 14 лет** – легкий труд без вреда здоровью с согласия одного из родителей (устное или письменно);
- **до 14 лет** – с согласия одного из родителей в сфере кино, театр, рекламы и проч.

Особенности трудового права несовершеннолетних:

- При приёме на работу несовершеннолетние проходят обязательный предварительный **медицинский осмотр**. В дальнейшем осмотры проводятся **ежегодно** до достижения работником возраста 18 лет.
- Не заключается договор о его полной или частичной **материальной ответственности** перед работодателем.
- Не привлекаются к работе **по совместительству и вахтовым методом**, им запрещено работать в религиозных организациях.
- Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам в возрасте до 18 лет продолжительностью **31 календарный день** в удобное для них время.
- Нельзя устанавливать **испытательный срок.**
- Запрещается использовать их труд на работах **с вредными, опасными условиями**, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред здоровью и **нравственному развитию несовершеннолетних** (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания).
- Несовершеннолетние не направляются в **служебные командировки**, не привлекаются к сверхурочному труду, а также к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.
- Расторжение трудового договора со стороны работодателя допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.