**Тема: Основы трудового права**

**Цель:** знать законность и правопорядок в сфере трудовых и производных от них правоотношений

**План лекции:**

1. Понятие трудового права и его предмет. Виды отношений регулируемых трудовым правом.

2. Характеристика трудового правоотношения: субъекты, объект, содержание. Источники трудового права.

3. Понятие трудового договора. Порядок приема на работу.

**1. Понятие трудового права и его предмет. Виды отношений регулируемых** **трудовым правом.**

 **Трудовое право** является самостоятельной отраслью права, которая отличается от других отраслей права своим специфическим предметом и методом правового регулирования.

 Оно регулирует труд, без которого общество не может существовать:

 1. Общественные трудовые отношения, возникающие в связи с применением труда граждан. **Трудовым отношением** является отношение работника с работодателем по использованию его способности к труду. Трудовое право регулирует порядок возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений работников, рабочее время и время отдыха, вопросы нормирования и оплаты труда, основы внутреннего трудового распорядка предприятий, учреждений и организаций, поощрения и дисциплинарную ответственность работников и т.п. Эти трудовые отношения составляют основную, однако, не единственную группу отношений, которые регулируются трудовым правом.

 2. Трудовое право регулирует и другие отношения, которые непосредственно связаны с трудом, с общественными трудовыми отношениями и являются производными от них. К ним относятся:

а) отношения по трудоустройству, которые предшествуют трудовым отношениям;

б) коллективные правовые отношения, которые вытекают из трудовых отношений; трудовое право регулирует порядок заключения, содержание коллективных договоров и соглашений, которые заключаются в целях регулирования производственных, трудовых, социально-экономических отношений и согласования интересов трудящихся, собственников и уполномоченных ими органов; регулирует также ответственность за нарушение этих договоров и соглашений;

в) отношения по материальной ответственности участников трудового отношения за причиненный ущерб;

 г) отношения по разрешению трудовых споров(индивидуальных и коллективных);

д) отношения по надзору и контролю за охраной труда и за соблюдением трудового законодательства.

 **Предметом трудового права** является комплекс общественных отношений по труду, главными из которых являются трудовые отношения работников и работодателей. Для выделения отрасли права в самостоятельную отрасль важное значение имеет **метод правового** **регулирования,** т.е. способ воздействия на общественные отношения.

 В трудовом праве применяются следующие **методы правового** **регулирования труда:** 1) **разрешение** (например, сторонам разрешается по своему усмотрению устанавливать срок трудового договора, предусматривать неполную продолжительность рабочего времени и т.п.);

 **2) императивный метод**: а) приказ; он содержит в себе предписания, которые являются обязательными для обеих сторон трудовых правоотношений (например, вопросы охраны труда, в т.ч. женщин и несовершеннолетних, ограничение сверхурочных работ и т.п.);

б) запрещение (запрещение применения труда несовершеннолетних на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, а также на подземных работах; запрет привлекать несовершеннолетних к ночным, сверхурочным работам и т.п.).

**3) рекомендация**; законодательные акты содержат рекомендации сторонам самим урегулировать определенные отношения, однако эти рекомендации не являются обязательными для них.

 **Кроме того, методы правового регулирования подразделяются на:** 1) государственно-нормативный (регулирование отношений государственными нормативными актами);

2) коллективно-договорный (локальный), т.е. регулирование отношений по соглашению сторон. Такое регулирование может осуществляться коллективным договором, заключаемым между собственником (или уполномоченным им органом) и профсоюзным или другим органом, уполномоченным на это трудовым коллективом, правилами внутреннего трудового распорядка, положениями о премировании и т.п.

 **Субъектами трудового права** (т.е. участниками общественных отношений, регулируемых трудовым правом) являются: граждане (работники), собственники или уполномоченные ими органы, предприятия, учреждения и организации (работодатели), трудовые коллективы, профсоюзные органы, а также государственные органы, осуществляющие контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде.

 **Источники права** - это конкретные формы правовых предписаний, способ выражения норм права. К источникам трудового права относятся различные нормативно-правовые акты:

 - Конституция РФ. Она имеет наивысшую юридическую силу, поэтому другие законы и нормативные акты не должны противоречить ей.

 - Международные договоры. Закон РФ от 20июля 1999 г. ратифицировало Конвенцию Международной организации Труда №111«О дискриминации в области труда и занятий» (Женева 25июня 1958 год), «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (Конвенция 182).

- Трудовой кодекс РФ от 15мая 2007 года, состоящий из Общей и Особенной частей.

 Конституция закрепляет следующие основные трудовые права и свободы граждан: 1) право на труд и свобода труда - это означает возможность зарабатывать себе на жизнь трудом, который гражданин свободно избирает или на который свободно соглашается; в то же время запрещено использование принудительного труда;

2) право на предпринимательскую деятельность, не запрещенную законом;

3) право на заработную плату не ниже той, которая определена законом, и право на своевременное получение вознаграждения за труд;

4) право на надлежащие, безопасные и здоровые условия труда;

5) право на отдых;

6) право работающих на забастовку для защиты своих экономических и социальных интересов;

 7) право на социальную защиту, включающее право на обеспечение граждан в случае полной, частичной или временной потери трудоспособности, потери кормильца, безработицы по независящим от них обстоятельствам, а также в старости и в иных случаях, предусмотренных законом;

8) право граждан на объединение в профессиональные союзы и участие в них с целью защиты своих трудовых и социально-экономических прав и интересов; профсоюзы создаются без предварительного разрешения на основе свободного выбора их членов. Содержание отношений, возникающих из наемного труда, определяют сами участники этих отношений. Однако это содержание регулируется и направляется правовыми нормами, которые придают отношениям правовую форму. Фактические общественные отношения, урегулированные нормами трудового права, становятся трудовыми правоотношениями. Они возникают с момента, когда трудящийся заключил с собственником или уполномоченным им лицом трудовой договор и приступил к выполнению своей трудовой функции.

 **2.Характеристика трудового правоотношения:** **субъекты, объект, содержание. Источники трудового права.**

 **Трудовые правоотношения** - это двухсторонние отношения работника и работодателя (собственника или создаваемого им предприятия, учреждения и организации) по выполнению за вознаграждение работы по обусловленной специальности, квалификации или должности. Эти правоотношения являются формой закрепления субъективных трудовых прав и обязанностей: работник обязуется выполнять определенную трудовым соглашением работу с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, необходимые для выполнения работы, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

**Трудовое правоотношение состоит из трех элементов:** субъектов, объекта и содержания.

 **Субъектами правоотношений** являются работники (граждане, иностранцы) и работодатели (предприятия, учреждения, организации, собственники создаваемых юридических лиц, физические лица, предоставляющие работу). ***Субъектами трудовых правоотношений являются граждане, которые обладают трудовой правосубъектностью, т.е. трудовой правоспособностью и дееспособностью.***

**Трудовая правоспособность** - это признанная государством способность граждан иметь трудовые права и обязанности; она является равной для всех и определяется только личной способностью к труду. Трудовая правоспособность, как правило, возникает с достижением 16-летнего возраста. В качестве исключения с согласия родителей на работу могут приниматься лица, достигшие 15 лет. А в свободное от учебы время с согласия родителей допускается прием на работу учеников общеобразовательных школ, профессиональных учебно-воспитательных заведений, достигших 14 лет. Законом предусмотрена возможность ограничения трудовой правоспособности; например, за совершение определенных видов преступлений по приговору суда лицо может быть лишено права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью (на срок от 2 до 5 лет). Однако полное лишение права трудиться не допускается.

**Трудовая дееспособность** - это способность гражданина и юридического лица своими действиями осуществлять трудовые права и обязанности. Трудовая дееспособность наступает с того же возраста, что и правоспособность. Ограничение и лишение дееспособности допускается только в судебном порядке.

 **Объектом трудовых правоотношений** являются отношения работника с работодателем по использованию его труда.

 **Содержанием трудовых правоотношений** являются конкретные субъективные права и юридические обязанности каждой из сторон, которые определены трудовым законодательством и взаимным соглашением сторон. **Основаниями возникновения трудовых правоотношений** являются юридические факты, т.е. такие обстоятельства, с которыми закон связывает правовые последствия (возникновение, изменение и прекращение субъективных прав и юридических обязанностей).

**Юридическими фактами в трудовом праве выступают:** трудовой договор (он является главным основанием возникновения трудовых правоотношений), выборы на должность, административные акты назначения на должность, административные акты распределения на работу молодых рабочих и молодых специалистов после окончания некоторых видов учебных заведений и т.п. (в трех последних случаях указанные акты принимаются не стороной возникающих трудовых отношений).

 **3. Понятие трудового договора. Порядок приема на работу.** **Трудовой договор** - это соглашение между работником и собственником предприятия или уполномоченным им органом, или физическим лицом, по которому работник обязуется выполнять работу, определенную этим соглашением, с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а собственник или физическое лицо обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, необходимые для выполнения работы.

 **Сторонами трудового договора** выступают работник, собственник предприятия или уполномоченный им орган или физическое лицо.

Трудовой договор является результатом взаимного волеизъявления сторон. Без взаимной воли сторон трудовой договор заключить нельзя. Работником является любое физическое лицо, обладающее трудовой **право и дееспособностью.** Данные лица могут стать субъектами трудового правоотношения лишь в том случае, если способны систематически выполнять определенную меру труда. Другой стороной трудового правоотношения, предоставляющей гражданам работу, могут быть предприятия, учреждения, организации (различных форм собственности), предприниматели, общественные объединения, религиозные организации. **Содержанием трудового договора являются условия,** предусмотренные сторонами по поводу реализации права на труд. ***Следует различать условия, устанавливаемые законодательством, и условия, вырабатываемые сторонами. Последние, в свою очередь, делятся на необходимые (обязательные) и дополнительные (факультативные).* Необходимыми являются такие условия,** по которым стороны должны обязательно договориться. Если по ним не будет достигнуто соглашение, то не будет заключен трудовой договор.

 **Дополнительные условия** - это договоренности о предоставлении общежития, служебного транспорта и т.д. Отсутствие соглашения по этим условиям не исключает возможности существования трудового договора. **Трудовые договора могут быть заключены на различные сроки:**

1) на неопределенный срок; 2) на определенный срок, установленный по соглашению сторон; 3) на время выполнения определенной работы.

 Особой формой трудового договора является **контракт.**

**Контракт** – это срочный трудовой договор, который заключается в письменной форме. Контракт является основанием для издания приказа или распоряжения о зачислении на работу; других документов, например, заявления, не нужно. При приеме на работу собственник предприятия, учреждения, организации или уполномоченный им орган обязан потребовать от поступающего: 1) трудовую книжку, оформленную надлежащим образом, а если лицо поступает на работу впервые, справку о последнем занятии, выданную по месту жительства; 2) паспорт; 3) военный билет (от уволенных в запас из вооруженных сил). Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается.

Если для работы необходимы специальные знания, собственник предприятия, учреждения, организации, или уполномоченный им орган вправе потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке.

 **При заключении трудового договора запрещается требовать от лиц,** поступающих на работу, сведения об их партийной и национальной принадлежности, происхождении, а также документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

В соответствии с законодательством, не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав, либо установление прямых или косвенных преимуществ при приеме на работу в зависимости от происхождения, социального и имущественного положения, расовой и национальной принадлежности, пола, языка, политических взглядов, религиозных убеждений, рода и характера занятий, места жительства и других обстоятельств.

 ***Задание:***

***1.Сделать конспект по данной теме.***

***2. Составить схемы по данной теме (должно быть 3 схемы:***

***а) понятие трудового права и его предмет. Виды отношений регулируемых трудовым правом.***

***б) характеристика трудового правоотношения: субъекты, объект, содержание. Источники трудового права.***

***в) понятие трудового договора. Порядок приема на работу).***

 ***Выполненные задания отправляете в электронную почту:***

***ayana7475@mail.ru***

 ***Обязательно укажите фамилию, имя, группу!***