# Законодательство о труде

Законодательство Российской Федерации о труде состоит из настоящего Кодекса и иных актов трудового законодательства Российской Федерации и республик в составе Российской Федерации. В соответствии с Конституции РФ регулирование и защита прав и свобод человека и гражданина находится в ведении Российской Федерации. Современное трудовое законодательство находится в совместном ведении Российской Федерации и ее субъектов. Конституция РФ в разграничивает компетенцию органов федеральной власти и субъектов федерации по принятию трудового законодательства и устанавливает субординацию этих актов. По предметам ведения РФ принимаются федеральные конституционные законы и федеральные законы, которые на всей территории РФ имеют силу прямого действия. Федеральные законы по вопросам трудового права не могут противоречить федеральным конституционным законам. Законы и иные нормативные акты субъектов РФ не могут противоречить федеральным законам РФ. Необходимо четко следовать Конституции РФ, где сказано: законы подлежат официальному опубликованию. Неопубликованные законы не применяются. В настоящее время "Российская газета" и "Собрание законодательств РФ" являются официальными изданиями, которые публикуют полный текст федерального конституционного закона, федерального закона, акты палат Федерального Собрания. Вслед за Конституцией РФ главным источником трудового права является КЗоТ РФ.К иным актам трудового законодательства относятся: Законы, регулирующие трудовые отношения. Так, например, Закон РФ от 11 марта 1992 г. "О коллективных договорах и соглашениях"; Федеральный закон РФ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" от 23 ноября 1995 г.; Закон РФ "О занятости населения в РФ" от 19 апреля 1991 г. Вторую группу источников а сфере трудового права составляют подзаконные акты. Вторую подгруппу подзаконных актов составляют нормативные постановления и распоряжения Правительства РФ. Третью подгруппу составляют подзаконные акты Министерства труда РФ. Четвертую подгруппу составляют нормативные акты министерств, ведомств и государственных комитетов РФ. Кроме указанных выше нормативных актов, социально-трудовые отношения работников и работодателей регулируются соответствующими видами соглашений.

**Охрана труда женщин, молодежи и лиц с пониженной трудоспособностью.**

Охрана женщин- это защита женского организма, ее материнства от производственных вредностей, позволяющая женщине сочетать труд на произв-ве с материнством. Защита направлена и на будущих детей. Охрана женщин- это важнейшая соц. проблема для всех стран. Общие и спец. нормы тр. права по охране труда женщин в коплексе состовляют правовую охрану труда женщин. Содержание: 1.запрет на применение женщин на тяжелых работах и на вредных условиях труда, подземных работах, в качетсве трактористок, машинистов, водителей грузовых автомашин и женщин до 35 лет к работе с растениями, животноводстве, птицефабриках с применением пестицидов, ядохимикатов и т.д. 2. запрет на переноску и передвижение женщинами на работе тяжестей, превышающие для них нормы- не более 2 раз в час не более 10 кг, а при постоянной работе в смену не более 7 кг. 3. ограничение труда женщин в ночное время ( с 22- 6 утра), только в качестве временной меры. 4. женщинам в сельской местности предостовлять один выходной в месяц при их желании без сохранения з/п, а в условиях Крайнего Севера- 36 часовая неделя и сохранение з/п. Содержание повышенной особой охраны труда женщин- при их активном материнстве: беременным и с детьми до 3 лет- запрет на ночные, сверурочные, в выходные и командировки (162). Если женщина отказывается от них- это не нарушение. 2. женщинам с детьми от 3-14 лет, детей инвалидов, и с уходом за больными не могут привелкаться к сверхурочным работам и направлять без согласия в командировки. 3. работники, осуществляющие уход за больными к ночным работам только с согласия (163)4. один из работающих родителей ребенка-инвалида до достижения им 18 лет 4 дополнит. Оплачиваемых выходных в месяц.; 5. беременные и с детьми до 14 лет не должны привлекаться к дежурствам на произ-ве после окончания дня и в выходные/праздничные дни; 6. беременным снижаются нормы выраоботки, обслуживания, либо переводятся на легкую работу с сохранением з/п. До решения вопроса о переводе она освобождается от работы с сохранением з/п за счет предприятия. Женщины с детьми до 1,5 лет переводятся над ругую работус сохранением з/п по достижению ребенка 1,5 лет. 7. беременным предостовляется дополнительные отпуска. 8. с детьми до 1,5 лет дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через 3 часа и не менее 30 мин.; с 2-мя детьми такого возраста не менее часа. Перерывы включаются в рабочее времяи оплачиваются по среднему з/п. Ст . 170 предусмотрены гарантии при увольнении беременных и с детьми. Запрет на отказ в приеме на работу и снижение з/п по мотиву- с детьми; отказ может быть обжалован суде. Особая охрана труда молодежи- система специальных норм, предостовляющих молодежи (особенно до 18 лет) трудовые льготы по рабочему времени, режиму труда и тд.Особая охрана позволяет безопасно для организма, психики трудиться и сочетать работу в конкретной организации с продолжением учебы. Содержание: запрет на применение труда детей до 18 лет на тяжелых работах и вредных. С ними нельзя заключать договоры о полной материальной ответсвенности и о работе по совместительству. 2. ограничен возраст приема на работу- моложе 15 лет, с 14 лет с согласия родителей в свободное от учебы время; 3. до 18 лет они приравниваются в правах к совершеннолетним, а в областти охраны труда, отпусков имеют льготы. Ограничен вес подъема14-15 лет- 3кг, 16-17- 4 кг. Все моложе 21 года принимаются только с медицинским обследованием и ежегодный досмотр., сокращенное время работы с полной оплатой, запрет на ночные, сверхурочные, удлиннеый отпуск- 31 ден. и т.д. увольнение только согласия гос. Инспекции труда по несовершеннолетних и лишь в исключит случаячх+ трудоустройство. С пониженной работоспособностью- облегченные условия труда. Рекомендуется применять труд инвалидов, пенсионеров в форме посильного для них труда. Если возможно организуются специальные цеха, участки.Предпочтителен надомный труд и неполный рабочий день. На предприятии есть квота о приеме на работу инвалидов- у них 36 часов в неделю.нельзя к ночным, сверхурочным работам. Им дают дополнительные отпуска до 2 мес. Надзор за ними комисси по ограниченно трудоспосбным, гос. и общественные организации.

**Подведомственность индивидуальных трудовых споров, органы их расследующие.**

 Подведомтсвенность- это определение по сво-вам и содержанию трудового спора, в каком превоначальном органе должен решаться этот спор. Таким указателем в индивид. спорах явл. хар-р спора и то правоотношение, из кот. он вытекает,и субъект спора. Сначал надо выявить вид спора (индивид. ( + его хар-р) или коллеткт.) о применении тр. законод-ва или об устанвол-ии новых условий труда, и установить из какого правоотношения вытекает. Индивидуальный сопр об установлении новых условй труда не подведомтсвен ни Коллективным трудовым спорам, ни суду, хотя возник из трудового правоотношения. Споры из правоотнош-ий тесно связаных с трудовым правоотношением, КТС не подведомственны ( о пенсиях и пособиях). Если не выяснить указанные св-ва конкретного сопра, можно неправильно определить его подведомтсвеность. Решение же по спору. Не подведомтв-го данному органу подлежит отмене. Это брак в работе юр. органов, затягивающих решение тр. спора. Установленный порядок рассмотрения тр. сопров, включая и подведомтсвенность споров, не лишает работника права обратиться в вышестоящий орган или суд с жалой на конкретног руководителя. Правильное определ. подведомственности конкретного тр. спора имеет большое практическое значение, поскольку решение спора неправомочным органом не имеет юр. силы и не может быть применено. Все тр. споры делятся по подвед. на три группы: рассматриваемы в общем порядке, когда КТС явля. Обязательной первичной стадией, после кот. спор может вступить на рссмотрение суда. В общем порядке рассматриваются споры из трудовых правоотношений. Споры о примыкающих правоотношений к трудовому не рассматриваются; 2. рассматриваются непосредственно судом; 3. администр и проф органа; 4. расматриваемые вышестоящим органом; 5. коллектиывные трудовые споры по впопрасам установления новых или применение существующих условий труда и быта, заключенния и исполнения кол. Договров и иных соглашений, рассматриваемых примирит. комиссиями, посредником, трудовым арбитражем

**Право на забастовку тр. коллектива и условия ее проведения.**

Признание е незаконной: основания и правовые послед-вия.

Забастовка- это временный добровольный отказ работников от выполнения тр. обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения кол. Тр. спора. Участие в забастовке явл. добровольным и никто не может быть принужденк участию или отказу в забастовке. Забаствоку возглавляет избранный собранием работников орган или соответсвующий орган профсоюза. Закон о коллективных трудовых спорах закрепляет обязанности сторон входе заб-ки. Она признается незаконной решением Верховного Суда. Такое решение суд принимает по заявлению работадателя или прокурора и доводит решение до сведения органа, возгалвл. Забастовку, кот. обязан немедленно проинформировать о решении суда участинков заб-ки. Незаконными признаются заб-ки, если они были объявдлены без соблюдения сроков, примирительных процедур и требований закона о кол-ных тр. спорах, а так же забаствка ранее указанных работников, кот. законом ограничено право на их проведение (правоохранительные орг.) или они запрещены в преиод чрезвычайного положения. Решение суда о признании заб-ки незаконной вступает в законну юсилу и подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить заб-ку и приступить к работе не позднее следу-го дня после вручения им копии решения суда. Суд вправе отложить начавшуюся заб-ку в случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей на срок до 30 дней, а начавшуюся- на тот же срок. Отложить и прекратить забастовку могут: Верховный Суд и орган ее начавший. В исключительных случаях Президент до решения суда, но не более чем на 10 дней. Прекращается в случае подписания сторонами соглашения об урегулировании коллкт. Тр. спора или в случае признании недействительной. Заб-ка окоанчивается подписанием соглашения спорящими сторонами, а так же решением суда.Участие работников в заб-ке не может рассматриваться как нарушение тр. дисциплины и служить основанием расторжения труд. Договора, кроме случаев если работники не прекратили заб-ку после решения суда или преступили к забастовке когда она была отсрочена. Закон запрещает применять к работникам меры дисциплинарного взыскания. Во врмея заб-ки у них сохранятеся место работы и должность. З/п моджет не выплачиваться.Коллективн. договором могут быть предусмотрены опред. компенсационные выплаты участниками заб-ки. Это может быть более льготный порядок выплат не учавствующим в заб-ке.

**Понятия и виды трудовых споров.**

Тр. спор- это разногласия об осуществлении или установлении субъективных прав, разрешаемых юрисдикц. Органами в соотсветсвии с законом. Тр. сп. Называют поступившие на разрешение юр. органа разногласия субъектов тр. права по вопросам применения тр. законод-ва или об установлении новых условий труда. Условия возникновения- это обстоят-ва, кот. непосредственно или опосредованно влияют на тр. отношения, вызывая нерегулирумые разногласия между работниками и работодателем. Условия могут быть двух видов: производственного хар-ра и правового. Причины тр. споров- это те негативные факторы, кот. вызывают различную оченку спорящимисторонами осуществления субъективн. Тр. права илии исполнении тр. обязанности. Причиной могут явл. два фактора: 1. отставание индивид-ного сознания общ-го, отклонения от норм общественной морали. (у руководителей в бюрократизме, работники в прогулах, пьяное сосояние, групповой эгоизм.)2. незнание или плохое знание тр. законод-ва как отдельными руковод-лями организаций, так и многими работниками, т.е. низкая правовоая культура. Руководитель плохо знает тр. зак-во и незаконно увольняет работника и т.д. Обе причины нередко объединяются в действиях одного должностного лица, что обостряет спор. Вид труд. спора- опредилить его подведомственность, порядок его разрешения. Класифицируются они по трем основаниям: по спорящему субъекту: на индивидуальные и коллективные. Споры о переводе, повышении, увольнении- это индивидуальные, в них оспрариваются и защищаются субъетивные права конкретного работника, его интересы; а споры профоргана или тр. колкектива с администрацией- это коллективные, в них защищаются и самоуправление тр. коллективов и жизненые интересы. Они возникают из трех праоотношений: 1. правоотн. Коллектива с администрацией, включая вышестоящий орган; 2. из правоотношения профоргана с администрацией;3. из новых появившихся в последние годы, социально-партнерские правоотношений представителей работников на федеральном, отраслевом и др. уровнях. По характеру спора: на два вида: 1. споры о применени норм тр. зак-ва, устанволенных им, коллективным или труд. Договорами о правах и обязанностях, они возникают из всех праоотвношений сферы тр. пр. В таких сопрах защищается и востанавливается нарушенное право работника или профкома.2. споры об установлении новых или изменении существующих соц-эконом. условий труда и быта, не урегулированных зак-вом. Они возникают из 4 правоотношений: из трудового- об утсановлении работнику в локальном порядке новых условий труда (новых графика отпусков); из правоотношения профоргана с администрацией ( о распределении жилья); из правоотношения тр. кол-ва (его орагнов) с администрацией; профсоюзов как представителей работников с представителями работадателей на различных уровнях сой-партнерских отношениях. По правотношениям- из кот. может возникнуть спор: из трудовых правоотношений (их большинство); из правоотн. по трудоустройству; по надзору и контролю за соблюдением тр. зак-ва п рваил охраны; по подготовке кадров и повышению квалификации; по возмещению материального ущерба рабтникам предприятия; по возмещению предприятием вреда работкнику в связи с повреждением его здорровья на работе или нарушением его права на труд; профоргана с администрацией по ворпосам труда, быта, культуры; тр. коллектива с администрацией; из соц-партернских отношений на всех уровнях. Класиификация необходима что определить кому подведомтсвенен этот спор.