**План**

1. Понятие, предмет, метод отрасли трудового права.
2. Трудовой договор, его понятие, содержание. Значение трудового договора в период перехода к рыночным отношениям.
3. Виды рабочего времени и его продолжительность.

**Вопрос 1 Понятие, предмет, метод отрасли трудового права**

Все нормы российского права в совокупности образуют внутреннюю целостную систему общеобязательных правил поведения.

Внутреннее единство системы российского права не исключает деления его на отдельные отрасли. Под отраслью права понимается такая совокупность норм, которая образует самостоятельную часть системы права и регулирует качественно однородные виды общественных отношений.

Одна отрасль отличается от другой по видам тех общественных отношений, которые она регулирует. Трудовое право является одной из важнейших отраслей российского права. Название «трудовое право» означает, что оно связанно с трудом, реализацией гражданами своей способности к труду.

Трудовое право является самостоятельной отраслью российского права и представляет собой совокупность правовых норм, регулирующих общественные отношения, возникающие в процессе применения труда граждан, а также иные непосредственно связанные с ними отношения по поводу использования этого труда.

Трудовое право призвано регулировать не технологию процесса труда, а социальные связи по его организации и применению. Предметом трудового права является не труд, а его социальное устройство, отношения между людьми по участию их в общественном труде.

Трудовое право непосредственно регулирует отношения общественной организации труда. Придавая этим отношениям устойчивую форму правовых отношений, оно наделяет их участников правами и обязанностями, соблюдение которых обеспечивается мерами государственного принуждения.

Главное место среди общественных отношений, составляющих предмет трудового права, занимают трудовые отношения. Они складываются как в самом процессе производства материальных и духовных благ, так и в сфере услуг и обслуживания , где применяется труд работников, организованных на началах общественной кооперации труда. Трудовые отношения – одно из конкретных волевых проявлений, существующих в данном обществе производственных отношений, объективных отношений в области производства и распределения, материальных благ. Поскольку основу предмет трудового права, занимают трудовые отношения.но наделяет их участников правами и обязанностями, соблюдение которых обеспечивает стороны производственных отношений и составляет собственность на средства производства и характер трудовых отношений зависит от того, чьей собственностью являются средства и предметы труда, трудовые отношения носят объективный характер, изменяются в соответствии с изменениями производительных сил общества, подвержены воздействию со стороны надстройки.

В статье 15 Трудового кодекса РФ трудовые отношения определяются как отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Метод трудового права – это специфический комплекс следующих шести способов правового регулирования труда:

- Сочетание централизованного и локального регулирования общественных отношений в сфере труда. Этот признак отражает суть государственно-правового управления общественным трудом.

Централизованное регулирование трудовых отношений выражается в издании государством законодательных и иных правовых норм в области труда, имеющих целью в условиях рынка защитить наемного работника от чрезмерных притязаний со стороны работодателей, гарантировать такие условия труда, которые способствовали бы обеспечению нормального уровня развития человека и удовлетворению определенного минимума материальных и духовных потребностей.

С помощью локального правового регулирования устанавливаются: режим рабочего времени на предприятиях; льготы и преимущества работникам из фондов организации; графики отпусков.

- Особенностью метода трудового права является сочетание в нем единства дифференциации правового регулирования.

Единство выражается в установлении государством общих правовых норм, распространяющихся на всех работников всех организаций, независимо от фактических условий труда и личности работника. Дифференциация заключается в различном уровне трудовых прав, причем такое различие может заключаться только в повышении общего уровня, но не в его снижении.

- Равноправие сторон трудовых отношений с подчинением их в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка организации также можно отнести к специфике метода трудового права. На рынке труда выступают свободные субъекты: с одной стороны – работодатель, владеющий средствами производства на праве собственности, или уполномоченное им лицо, с другой – работник, обладающий способностями к труду и готовый передать этот товар во временное пользование за определенное вознаграждение.

- Характер установления прав и обязанностей субъектов трудовых правоотношений. Это связано с участием работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях, а также в профсоюзном контроле за исполнением трудового законодательства и в защите трудовых прав.

- Договорной характер труда. Этот способ метода трудового права порождает трудовое отношение работника с работодателем, устанавливает сторонами такие существенные его условия, как место работы, трудовая функция, характеристики условий труда, режим труда и отдыха, условия оплаты труда и др.

- Метод трудового права характеризует и своеобразие способов защиты трудовых прав работников. Это своеобразие заключается в существовании в организациях особых органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров – комиссий по трудовым спорам, которые образуются по инициативе работников и работодателя из равного числа их представителей.

Ненашедшие своего разрешения индивидуальные споры между субъектами трудового правоотношения, как правило, подлежат рассмотрению судами как универсальными органами защиты прав.

Итак, метод трудового права России характеризуется договорным возникновением трудовых правоотношений, равенством сторон и подчинении работников воле работодателей в процессе труда, участием работников и профсоюзов в регулировании трудовых отношений, сочетанием централизованного и локального регулирования, единством и дифференциацией правового регулирования, своеобразием способов защиты трудовых прав работников.

**Вопрос 2 Трудовой договор, его понятие, содержание. Значение трудового договора период перехода к рыночным отношениям**

В науке трудового права трудовой договор рассматривается в различных аспектах: во-первых, как юридический акт, необходимый для возникновения трудовых отношений, а также для индивидуализации их регулирования, и, во-вторых, как институт трудового права, объединяющий нормы о приеме на работу, переводе на другую работу и увольнении.

Трудовой кодекс РФ дает следующее определение трудового договора как юридического акта (ст.56): Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим кодексом, 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.

Содержание трудового договора (как и любого другого)- это его условия. Трудовой договор дает перечень существенных условий трудового договора (ст.57):

- место работы ( с указанием структурного подразделения);

- дата начала работы;

- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция. Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;

- права и обязанности работника;

- права и обязанности работодателя;

- характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;

- режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с законодательством.

**Вопрос 3 Виды рабочего времени и его продолжительность**

Рабочее время и время отдыха – это два взаимосвязанных института трудового права. Продолжительность трудовой деятельности работников определяется рабочим временем.

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени работников в организациях не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ). Это общеустановленная продолжительность рабочего времени. Оно распространяется на всех работников, за исключением тех, для которых законодательством определена сокращенная продолжительность рабочего времени.