**КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА**

Дисциплина:

**«ПРАВОВЕДЕНИЕ»**

Тема: «**Трудовой договор (контракт): понятие, стороны, содержание, порядок его заключения»**

Студентка

Факультет

Курс I курс

Группа

Специальность Менеджмент

организации

Руководитель

**Содержание**

Введение

1. История государства и права России

2. Понятие, предмет, метод трудового права

3. Источники трудового права

4. Трудовое правоотношение

5. Трудовой договор

6. Форма трудового договора

7. Прекращение трудового договора

8. Рабочее время

Список использованной литературы

**1. История государства и права России**

Трудовое законодательство Российской империи

Нормы, регулировавшие отношения работников и работодателей, существовали и развивались. Для этих норм применялся термин «фабрично-трудовое законодательство». Причем развитие его началось достаточно поздно - в последнее двадцатилетие XIX в.

До отмены крепостного права особой нужды в трудовом за- конодательстве не было. Законодательство, регламентировавшее взаимоотношения фабрикантов и свободных (или относительно свободных) работников в дореформенную эпоху, ограничивалось главным актом: *Положением от 24 мая 1835 г. об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, ступающими на оные по найму.*

Актрегулировал некоторые аспекты взаимоотношений индивидуальных работников и нанимателей. Он разрешал имеющим паспорта лицам податного состояния (это были в основном оброчные крестьяне, отпущенные своими помещиками на заработки) наниматься на работу в фабрично-заводские заведения на срок не свыше срока действия паспорта, т, е. на срок определенный. До истечения срока договора работник не вправе был его расторгнуть, а помещик, выдавший паспорт, - отзывать своих крепостных, работавших по найму на фабрике. Хозяин, однако, мог уволить работника до истечения срока договора в связи с невыполнением трудовых обязанностей либо дурным поведением при условии предупреждения за две недели. В течение действия договора работник был не вправе требовать повышения размеров заработной платы. Хозяева могли заключать договоры с работниками в устной либо письменной форме или выдавать им расчетные листы. Они обязаны были вести особую книгу для записи расчетов с рабочими, а также иметь правила внутреннего распорядка («правила о порядке»), написанные от руки или напечатанные. Закон не содержал указаний относительно их содержания.

Отмена крепостного права и другие буржуазные реформы начала 60-х годов создали условия для развития России по капиталистическому пути, повлекли за собой создание крупного машинного производства, основанного на использовании наемной рабочей силы. В 60—80-х годах в России наблюдались интенсивное развитие промышленности (добывающей и обрабатывающей), концентрация производства и капитала, появление крупных промышленных центров. Постепенно формируется свободный рынок труда, происходит интенсивный процесс пролетаризации населения, возникают классовые и иные противоречия, присущие раннекапита-листической стадии общественного развития. Жестокая, бесчеловечная эксплуатация наемного труда, не связанная в первые два десятилетия после отмены крепостного права какими-либо, даже самыми малейшими социальными и правовыми ограничителями. Чрезмерная продолжительность рабочего дня (до 18 часов) и нищенская заработная плата; обязанность работников покупать в фабричных лавках недоброкачественные продукты по завышенным ценам; отсутствие отпусков, элементарной техники безопасности; ужасающая антисанитария на многих предприятиях и не менее ужасающие жилищные условия — вот типичная характеристика условий труда в середине XIX столетия.

Развитие производительных сил повлекло за собой и совершенствование производственных отношений, что потребовало совершенствования, а точнее, создания соответствующего законодательства. 80-е годы XIX в. ознаменовались принятием целого ряда законов, связанных с регулированием трудовых отношений.

*Закон от 3 июня 1886 г. «Об утверждении проекта правил о надзоре за фабричной промышленностью, о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих,* *и об увеличении числа чинов фабричной инспекции*». Представлял собой сводный комплексный акт, содержавший большое число правил, относившихся к самым различным институтам фабрично-трудового законодательства: регулированию договора трудового найма (общие положения, форма, срок, прием на работу, увольнение), охране заработной платы, внутреннему трудовому распорядку и дисциплине труда, регламентации штрафов, ответственности работников за самовольный отказ от работы до истечения срока найма, за участие в забастовке и ответственности нанимателей за нарушения закона.

*Закон от 2 июня }897 г. «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской и горной промышленности».* Заложил основу регламентации рабочего времени и времени отдыха для работников наемного труда. Этим Законом в России была впервые установлена максимальная продолжительность рабочего дня для взрослых рабочих, предусмотрено сокращение продолжительности рабочего времени в ночные смены, по субботам, в канун праздников, допущены при определенных условиях сверхурочные работы и определена (за некоторыми исключениями),их максимальная продолжительность; установлены дни еженедельного отдыха (воскресенье) и праздничные (нерабочие) дни. Закон 1897 г. не содержал положений о ежегодных отпусках. В нем отсутствовало указание о санкциях за его нарушения.

Перечисленные законы - главные акты фабричного законодательства Российской империи. В период с 1903 по февраль 1917 указанные акты в определенной мере корректировались, но новые крупные законы не принимались.

Большое значение для систематизации норм трудового законодательства имело принятие в 1913 г. *новой редакции Свода законов Российской империи.*

Разработку Устава можно с полным основанием рассматривать как первый шаг на пути превращения трудового права в самостоятельную отрасль, имеющую собственный систематизированный источник правового регулирования, специфический и отличный от других отраслей юридический инструментарий.

Центральное место в Уставе занимает второй раздел. В этом разделе можно видеть зачатки таких институтов трудового права, как трудовой договор (порядок приема на работу и увольнений), институтов рабочего времени и времени отдыха, охраны труда женщин и подростков, дисциплины труда, рабочего представительства на предприятиях.

Большую роль в регулировании трудовых отношений играли административные акты.

Административные акты по вопросам труда принимали в основном два государственных органа: Главное по фабричным и горнозаводским делам присутствие и Министерство финансов (обычно по согласованию с Министерством внутренних дел и другими заинтересованными государственными ведомствами.

Таким образом, в рассматриваемый период были заложены основы отечественного трудового законодательства.

При написании данного раздела использованы материалы книги И .Я. Киселева «Трудовое право России: Историко-правовое исследование». М., 2001

**2. Понятие, предмет, метод трудового права**

С трудовым правом приходится сталкиваться в жизни подавляющему большинству людей. Если человека принимают на работу (в государственную организацию или частную фирму, к индивидуальному предпринимателю или просто к гражданину в качестве шофера, секретаря, няни и т.п.), это значит, что с ним заключен трудовой договор, он становится работником, а организация или физическое лицо, принявшее его на работу, - работодателем. Их отношения регулируются трудовым законодательством, целями которого, согласно ст. 1 Трудового кодекса РФ, являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

В соответствии с общей теорией права, предметом отрасли права называется совокупность общественных отношений регулируемых нормами данной отрасли. Предметом трудового права являются отношения, возникающие в связи с непосредственной деятельностью людей в процессе труда.

Однако не всякий труд порождает общественные отношения, составляющие предмет трудового права. Самостоятельный труд предпринимателя - владельца средств производства вообще не нуждается в правовом регулировании, правоотношения здесь могут возникать лишь по поводу результатов труда. Иное дело несамостоятельный наемный труд. Кратко можно сказать, что в отношениях, возникающих в связи с таким трудом (их именуют трудовыми отношениями), одна сторона, именуемая работником, передает другой стороне, именуемой работодателем, за обусловленное вознаграждение свою способность к труду. В результате возникновения этого отношения, работодатель, владеющий средствами производства, получает возможность распоряжаться рабочей силой, которой обладают работники. Иначе говоря, происходит соединение рабочей силы и средств производства, что необходимо для процесса производства. Таким образом, объектом трудовых отношений является живой труд, а не его результат. Помимо полностью самостоятельного предпринимательского труда, есть еще ряд видов деятельности, которые Трудовой кодекс не относит к сфере действия трудового права. Это деятельность следующих лиц:

- военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;

- членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);

- работающих по договорам гражданско-правового характера.

В современных условиях правильное определение отраслевой принадлежности реальных отношений, возникающих в связи с трудом, имеет важное значение, поскольку работодателям зачастую выгодно маскировать трудовые по своей сути отношения гражданско-правовыми договорами - это позволяет уйти от предусмотренных трудовым правом гарантий для работников (ежегодный отпуск, ограниченная ответственность за причиненный ущерб и т.д.). Трудовым кодексом предусмотрено, что в тех случаях, когда в судебном порядке установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства.

Признаки трудового отношения:

1. Работник по указанию работодателя обязан выполнять любую работу, относящуюся к его специальности, квалификации или должности.
2. Работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка организации, т.е. соблюдать режим рабочего времени, выполнять определенную меру труда в определенный промежуток времени, следовать технологическим указаниям работодателя.

3. В подавляющем большинстве случаев, трудовые отношения возникают в коллективе.

Метод правового регулирования характеризуется следующими основными признаками:

1. порядком возникновения, изменения и прекращения правоотношений;
2. общим юридическим положением участников правоотношений;
3. характером установления прав и обязанностей;
4. способами защиты прав и средствами обеспечения обязанностей.

Исходя из этой классификации, метод трудового права можно охарактеризовать следующим образом.

1. Решающую роль в установлении трудовых отношений играет двусторонний юридический акт - трудовой договор. Хотя иногда для этого требуются помимо трудового договора и иные юридические факты (избрание на должность; избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности; назначение на должность или утверждение в должности и т.д.).

2.Общее юридическое положение сторон трудового правоотношения характеризуется сочетанием их равенства при заключении трудового договора с отношениями власти-подчинения, возникающими после его заключения.

На рынке труда выступают свободные юридически равные субъекты работодатель и работник, только при их взаимном волеизъявлении возможно возникновение трудовых отношений.

Однако после заключения трудового договора равенство нарушается, и возникают отношения власти-подчинения. Наделение работодателя властными полномочиями необходимо, поскольку коллективный труд, требующий тесного взаимодействия работников, невозможен вне организующей единой воли, властного начала.

3. Для трудового права характерно сочетание централизованного, локального и договорного способов установления прав и обязанностей.

Законодательное регулирование трудовых отношений предусматривает минимальный уровень гарантий работникам. Характерной особенностью трудового законодательства является сочетание императивных и диспозитивных норм с преобладанием последних.

Локальное регулирование осуществляется в рамках отдельной организации путем издания работодателем (единолично или совместно с представительным органом работников) правовых актов, действующих внутри организации. Эти акты конкретизируют нормы трудового законодательства применительно к особенностям данной организации. Причем локальные нормативные акты не могут противоречить законодательству.

Договорное регулирование трудовых отношений осуществляется на основе коллективных договоров, соглашений, а также трудовых договоров. Коллективный договор заключается в организации и играет роль локального правового акта, соглашения имеют более широкую сферу действия (всю Россию, регион, отрасль и др.). Трудовые договоры заключаются со всеми работниками, на их основе осуществляется индивидуально-договорное регулирование трудовых отношений.

4.Трудовой кодекс предусматривает следующие способы защиты трудовых прав и законных интересов работников.

* государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;
* защита трудовых прав работников профессиональными союзами;

♦самозащита работниками трудовых прав.

Причем если государственный надзор и контроль, а также самозащита прав характерны для многих отраслей, то защита прав профсоюзамиособенность трудового права.

Разрешение разногласий между сторонами трудового отношения (их называют трудовыми спорами) также имеет особенности: помимо общего для всех отраслей права судебного порядка их разрешения, предусмотрено их рассмотрение специальными органами, создаваемыми в организации, - комиссиями по трудовым спорам.

Наконец, работодатель наделен правом защищать свои интересы путем привлечения работников к особым, характерным только для трудового права, видам ответственности: дисциплинарной и материальной.

**3. Источники трудового права**

Трудовой кодекс перечисляет источники трудового права и выстраивает их иерархию. Согласно ст. 5 регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией РФ, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

1. Трудовым кодексом;
2. иными федеральными законами;
3. указами Президента Российской Федерации;
4. постановлениями Правительства Российской Федерации;
5. нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;
6. конституциями (уставами), законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;
7. актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Источники трудового права расположены в этом перечне в порядке убывания юридической силы, т.е. в случае противоречия применяется источник, стоящий выше. Следует подчеркнуть две особенности. Во-первых, приоритет Трудового кодекса — в случае противоречий между Трудовым кодексом и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется Трудовой кодекс. Если вновь принятый федеральный закон противоречит Трудовому кодексу, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в Трудовой кодекс. Во-вторых, приоритет федерального законодательства - законы субъектов Федерации не должны противоречить не только федеральным законам, но и указам; Президента, постановлениям Правительства и даже нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти.

Отдельно предусмотрено договорное регулирование трудовых отношений на основе коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров (ст. 9 ТК РФ). Причем если последний является индивидуальным актом реализации права, то первые два могут содержать и нормативные условия, являясь, тем самым, источниками трудового права. Эти условия не могут снижать уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, они не ' могут применяться.

Важное значение для применения трудового законодательства имеют акты судебных органов (Конституционного Суда, Верховного Суда, Высшего Арбитражного Суда), т.е. устанавливают акты, нарушающие трудовое законо-дательство и отменяют их.

**4. Трудовые правоотношения**

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Трудовые правоотношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора. В некоторых случаях для установления трудовых правоотношений необходимы, помимо заключения трудового договора, и иные юридические факты: избрание на должность по выборам или конкурсу, назначение на должность или утверждения в должности, направление на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты и т.д.

Сторонами трудового правоотношения являются работодатель и работник. Работником может быть физическое лицо, достигшее возраста шестнадцати лет (юридическое лицо работником быть не может). В случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет. С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого груда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения. Как исключение допускается прием на работу лиц моложе 14 лет для участия в съемках фильмов, спектаклях, цирковых представлениях и т.п. При приеме на работу лиц моложе 18 лет производится обязательное медицинское освидетельствование.

Работодателем может быть физическое лицо либо юридическое лицо (организация); в случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. Если физическое лицо является индивидуальным предпринимателем, он может выступать в качестве работодателя наравне с организацией (с учетом особенностей, предусмотренных законодательством), в противном случае гражданин может принимать на работу работников только для обслуживания своего личного хозяйства.

**5. Трудовой договор**

Трудовой кодекс РФ дает следующее определение трудового договора: «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».

Существенными условиями трудового договора являются:

-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), послужившее основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с законодательством.

Срок трудового договора. Трудовые договоры могут заключаться:

1. на неопределенный срок;
2. на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях прямо предусмотренных Трудовым кодексом или 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, считается заключенным на неопределенный срок.

**6. Форма трудового договора**

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

Вступление трудового договора в силу. Трудовой договор вступает в силу, как правило, со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Другие документы требовать запрещается. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Работодатель (за исключением работодателей — физических лиц) обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, в случае, если работа в этой организации является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, пункт Трудового кодекса или иного федерального закона.

**7. Прекращение трудового договора**

Трудовой договор может быть прекращен по следующим основаниям:

1. соглашение сторон;
2. истечение срока трудового договора;
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 (должность);
6. отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
7. отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
8. отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
9. отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность;
10. обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11) нарушение правил заключения трудового договора. Трудовой договор

может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

**8. Рабочее время**

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.

Продолжительность (вид) рабочего времени. Выделяют три вида рабочего времени:

1.Нормальное рабочее время - его продолжительность не более 40 часов в неделю, таково рабочее время большинства работников.

2.Сокращенное рабочее время - его продолжительность по сравнению с нормальным сокращается на: 16 часов в неделю для работников в возрасте до шестнадцати лет; 5 часов в неделюдля работников, являющихся инвалидами I или II группы; 4 часа в неделю - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет; 4 часа в неделю и более — для работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда. Кроме того, рабочее время сокращается на 1 час при работе в ночное время (с 22 до 6 часов) и в предпраздничные дни.

3. Неполное рабочее время. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или и зависимости от выполненного им объема работ.

В случае производственной необходимости работники могут привлекаться к сверхурочным работам.

Сверхурочная работа — работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, некоторых других категорий работников.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. По соглашению между работником и работодателем возможна компенсация сверхурочных работ дополнительным временем отдыха, которое не может быть менее продолжительности сверхурочной работы.

На работодателя возлагается обязанность организовать учет рабочего времени. Обычно он бывает поденным или понедельным. Если по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие) не превышала нормального числа рабочих часов.

**Список используемой литературы**

1. Пашенцев Д.А. История государства и права России: Учебное пособие, -М… Изд-во Эксмо, 2005.- 320с.

2. Смоленский М.Б. Правоведение: 100 Экзаменационных ответов.- Москва: ИКЦ «МарТ», Ростов-н/Д: Издательский центр «МарТ», 2005.-304с.