***Основы трудового законодательства***

Выполнил: Поваляева Тамара

Гр. 204 П

***План***

**1. Индивидуальный договор.**

**2. Коллективный договор.**

**3. Правила внутреннего распорядка**

**4. Охрана труда женщин.**

**5. Охрана труда несовершеннолетних**

1. Индивидуальный договор.

Индивидуальный **т**рудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствие с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым 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 трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка .

Сторонами трудового договора является работодатель и работник.

Таким образом, трудовой договор является, во-первых, основанием возникновения трудовых отношений между физическим лицом и работодателем и, во-вторых, он определяет индивидуальные условия, на которых физическое лицо будет трудиться у работодателя.

Формирование рынка труда базируется на свободном стремление граждан подыскать подходящую для себя работу волеизявлении работодателей, имеющих возможность такую работу предоставить. При этом граждане на рынке труда реализуют конструктивное право на труд, которое осуществляется в следующих формах: заключение трудового договора; вступление - прием в члены кооперативной организации или акционерного общества; поступление на государственную службу; индивидуальная и честно предпринимательская трудовая деятельность.

Фактическая реализация права на труд в одних случаях целиком определяется желанием граждан (например, при индивидуальной частно предпринимательской деятельности), в других – зависит от согласия работодателя – другой стороны трудового договора, в третьих – обуславливается дополнительными юридическими фактами: избранием или назначением на должность.

В настоящее время из всех форм реализации права граждан на труд трудовой договор следует признать главной формой, ибо именно он лучше всего отвечает потребностям рыночных трудовых отношений, основанных на наемном характере труда.

Являясь основанием возникновения и существования во времени трудовых правоотношений, трудовой договор выполняет функцию их специфического регулятора. Он призван индивидуализировать трудовые правоотношения применительно к личности работника и конкретного работодателя. Именно посредством трудового договора осуществляется включение гражданина – работника в трудовой коллектив организации.

Содержащиеся в трудовом договоре особые условия труда работника, часто отличные от принятых на предприятии, распространяются на одного человека, не затрагивая, в принципе, интересы других, что существенно упрощает и облегчает его взаимоотношения с администрацией. Уменьшается вероятность возникновения каких - либо конфликтов, недоразумений между ними и его руководством, а если они и возникают, то разрешаются индивидуально и не втягивают в конфликт его коллег по работе. В результате повышается его трудовой статус, растет доверие между ним и администрацией.

Понятие трудового договора позволяет ограничить от смежных гражданско – правовых договоров, реализация которых также связана с трудовой деятельностью. Разграничение указанных видов договоров имеет важное практическое значение, поскольку именно время работы по трудовому договору включается в трудовой стаж работника, записывается в трудовую книжку; лишь на лиц, заключивших трудовые договоры, распространяется Трудовой Кодекс.

Запрещается требовать от работника выполнения работы не обусловленной трудовым договором.

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

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

2. Коллективный договор.

Коллективный договор - это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый работниками организации, филиала, представительства с работодателем. Его роль и значение в регулировании труда неоднократно менялись в зависимости от изменений экономической и социальной жизни общества. Становление и развитие рынка труда в современной России и новых по своему характеру общественных связей в кооперации труда обусловили очередное изменения содержания и сущности коллективного договора. Он становится основной разновидностью социально-партнерского регулирования трудовых отношений непосредственно в организациях.

Современный коллективный договор все более явственно приобретает черты локально-правового нормативного акта, призванного служить своеобразным трудовым кодексом для наемных работников и работодателя в конкретной организации. Нормативные положения по сравнению с обязательственно-правовыми становятся доминирующими в его содержании. Будучи одной из форм правотворчества. эти положения нацелены на организацию автономной системы условий труда, действующей в рамках данной организации независимо от форм собственности, ведомственной принадлежности и численности работников.

В условиях перехода к рыночным экономическим отношениям правовая сущность коллективного договора неоднозначна. Она построена на двух началах: на идеи автономии (управленческой суверенности) организации в сфере труда, осуществляемой ее главой (собственником, предпринимателем), и на участии профсоюза или иного защитника профессиональных и социальных интересов наемных работников в урегулировании трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между работодателем и работниками.

При этом важно подчеркнуть, что коллективный договор как нормативное соглашение, посредством которого достигается сочетание указанных двух идей, не может рассматриваться в качестве обыкновенной гражданско-правовой сделки, ибо преследует другие цели и имеет другую, более обширную социальную сферу действия. Если обычная гражданско-правовая сделка порождает обязательства для **ее** сторон, коллективный договор в силу его нормативности распространяет свое действие не только на его непосредственных участников, но и на тех работников организации, которые не имели прямого отношения к его разработки и одобрению.

Он выражает интересы двух социальных групп: наемных работников и работодателей. Как институт трудового права и нормативно-правовой акт коллективный договор занимает свое место в иерархии источников трудового права. Условия, нормы коллективного договора обязательно для организации, где он заключен. Однако если условия и нормы коллективного договора ухудшают положение работников по сравнению с действующим законодательством, они признаются недействительными.

Современная концепция коллективного договора исходит из предположения о необходимости широкого развития партнерской формы регулирования социально-трудовых отношений, установленной на допускаемой внезаконодательной основе, т.е. без участия законодателя. Но такое регулирование, однако, возможно лишь постольку, поскольку оно не идет вразрез с интересами государства и общества.

##  3. Правила внутреннего распорядка

 Трудовой распорядок организации определяется правилами внут­реннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка — локальный нор­мативный акт организации, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и уволь­нения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, приме­няемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

Работнику следует соблюдать действующий в организации трудовой распорядок, который определяется и регулируется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 189).

Для отдельных категорий работников действуют уставы и по­ложения о дисциплине, утверждаемые Правительством Россий­ской Федерации в соответствии с федеральными законами.

Согласно ст. 190 ТК РФ правила внутреннего трудового распо­рядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

Правила внутреннего трудового распорядка организации, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Работник выполняет свою трудовую функцию с соблюдением внутреннего трудового распорядка организации, под которым по­нимается порядок, установленный внутри организации, где тру­дится работник. Он включает порядок взаимоотношения работни­ка и работодателя, который по поручению собственника управляет трудом в организации, и порядок взаимоотношений между работ­никами в процессе труда. Важнейшими элементами внутреннего трудового распорядка являются: основные права и обязанности ра­ботников и работодателя, режим рабочего времени работников, порядок их поощрения и привлечения к ответственности.

***Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка*** определяется, прежде всего, его правилами, утверждаемыми общим со­бранием работников организации по представле­нию работодателя. В них с учетом специфики организации зак­репляются основные обязанности работников и работодателя, ус­танавливается порядок использования рабочего времени и т.п. Правила должны вывешиваться в цехах (отделах) на видном месте для всеобщего обозрения. В развитие этих правил работодатель в установленном порядке принимает графики сменности, графики отпусков и иные локальные акты.

В некоторых отраслях экономики действуют уставы или поло­жения о дисциплине, в которых определяется сфера их действия. Обычно они распространяются на работников основных (веду­щих) профессий отрасли, например, работников железнодорож­ного транспорта Российской Федерации.

Наличие уставов и положений о дисциплине работников не­которых организаций не исключает принятия в этих организаци­ях правил внутреннего трудового распорядка, где решаются во­просы, не предусмотренные в названных актах.

Права и основные обязанности государственных служащих предусмотрены Федеральным законом «Об основах государствен­ной службы Российской Федерации», принятом Государственной Думой 5 июня 1995 г. Этот Закон, в частности, обязывает государ­ственного служащего соблюдать установленные в государствен­ном органе правила внутреннего трудового распорядка.

Государство своими актами может непосредственно регламен­тировать внутренний трудовой распорядок лишь в государствен­ных органах, образуемых в соответствии с Конституцией РФ, а также на унитарных государственных предприятиях (в том числе казенных заводах).

4. Охрана труда женщин.

В нашей стране женщины составляют более половины общего количества работающих. Вместе с тем, учитывая особенности женского организма, трудовое законодательство предусматривает ряд льгот для работающих женщин, повышенную охрану их труда. ТК РФ предусматривает специальные юридические гарантии для женщин в связи с беременностью и материнством.

 Ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

 Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, допускаются к таким работам только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

 Помимо ограничений, связанных с использованием труда женщин в рабочее время, трудовым законодательством установлены льготы по предоставлению им времени отдыха. Так, дополнительно женщине предоставляются следующие льготы: перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в данной организации; предоставляется отпуск по беременности и родам; отпуск по уходу за ребенком, по достижении им полутора лет; перерывы для кормления ребенка не реже, чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый и т. д.

 Согласно ст. 261 ТК РФ увольнение беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев ликвидации организации.

 Закон запрещает отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Согласно ст. 145 УК РФ необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, по этим мотивам либо наказывается штрафом в размере от двухсот до пятисот МРОТ, либо в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от двух до пяти месяцев, либо обязательными работами на срок от ста двадцати до ста восьмидесяти часов.

5. Охрана труда несовершеннолетних***.***

В соответствии с принципом равенства прав и возможностей работников (ст. 2 ТК РФ) и запрещением дискриминации в сфере труда в зависимости от возраста (ч. 2 ст. 3 ТК РФ) лица, не достигшие 18 лет, в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним. Наряду с этим для них установлены дополнительные льготы и гарантии трудовых прав, а также специальные нормы об охране их жизни и здоровья с учетом особенностей их организма.

 Согласно ст. 265 ТК РФ запрещается применение труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда и на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами).

 Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. Помимо работ с тяжелыми, вредными или опасными условиями труда лица моложе 18 лет не могут привлекаться к работам: выполняемым вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ); по совместительству.

 Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру, которые осуществляются за счет работодателя (ст. 266 ТК РФ).

 Запрещается заключение письменного договора о полной материальной ответственности с несовершеннолетними, занимающими должности или выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных ценностей.

 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для несовершеннолетних установлен продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время и может быть предоставлен до истечения 6 месяцев.

 Для повышения стабильности трудовых отношений несовершеннолетних законодательством предусмотрено, что расторжение трудового договора с работником моложе 18 лет по инициативе работодателя (кроме случаев ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).