**Содержание**

Введение

1. Понятие и источник трудового права

2. Предмет трудового права

3. Метод трудового права

4. Трудовой договор

4.1 Индивидуальный трудовой договор

4.2 Коллективный трудовой договор

Заключение

Список литературы

**Введение**

Трудовое право существует на протяжении многих лет. С тех пор как человечество перешло от первобытного состояния к цивилизации, трудовое право стало неотъемлемым компонентом всех процессов и событий, происходивших в его истории. Знание истории и теории трудового права для современной России имеет особенно важное значение. От понимания прав труда, подрастающего поколения зависит будущее великой страны.

С трудовым правом приходится иметь дело должностным лицам, администрации, работникам кадровых и юридических служб, правоохранительных органов, менеджерам, представителям малого бизнеса, то есть довольно широкому кругу лиц, и, конечно, всем работникам.

Я считаю, что каждый в нашей стране должен знать свои права и обязанности, в том числе и трудовое право.

Человек должен хорошо знать свои права и права работодателя, чтобы все было по закону.

В нынешнее время эта тема очень актуальна, так как в нашей стране много нелегальных предприятий и очень много людей, не зная трудовое право и Трудовой Кодекс, становятся обманутыми.

**1. Понятие и источник трудового права**

Трудовое право — одна из важных отраслей права, регулирующая трудовые отношения работников и работодателей, а также иные непосредственно связанные с трудом отношения/2,с.115/.

Источники трудового права представляют собой формы выражения норм трудового права.

Эти формы могут быть различными в зависимости от того, какой орган издает нормативный акт.

Таким образом, источником трудового права называется закон и иной нормативно-правовой акт, содержащий нормы этой отрасли права. Источник трудового права является результатом нормо-творческой деятельности уполномоченных государственных органов, органов местного самоуправления и социальных партнеров. В то же время он служит основой правоприменительной деятельности в сфере труда различных органов, должностных лиц и работодателей.

Система источников трудового права включает все источники трудового права: законы, подзаконные акты, вплоть до нормативных частей коллективных договоров, соглашений, классифицированных не только по предмету, но и по подчиненности, субординации актов. Все источники в их системе находятся в определенной взаимосвязи и взаимозависимости.

Система источников строится по системе отрасли трудового права, а последняя построена по предмету данной отрасли.

Весь комплекс источников трудового права называется трудовым законодательством, или законодательством о труде, которое непрерывно изменяется, совершенствуется в соответствии с изменениями, происходящими в сфере труда и во всем обществе, а также в международно-правовом регулировании труда.

Источники принято подразделять на виды в зависимости от органов, их принимающих, а, следовательно, и от их юридической силы (иерархии). В этой связи среди источников трудового права следует различать: международные акты; Конституцию РФ, ТК РФ; иные федеральные законы; указы Президента РФ; постановления Правительства РФ; акты федеральных органов исполнительной власти; конституции (уставы), законы и иные нормативно-правовые акты субъектов РФ; акты органов местного самоуправления; локальные нормативные акты.

По сфере действия источники следует подразделять на: федеральные (акты органов РФ); региональные (акты субъектов РФ); территориальные (акты органов местного самоуправления) и локальные (акты конкретных организаций — коллективные договоры, правила внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда и т.д.).

В России основным актом трудового права в настоящее время является Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года №197 –ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями), пришедший на смену Кодекс законов о труде Российской Федерации.

Из трудового права в последнее время выделяются публично-правовые блоки, такие, как право социального обеспечения (применительно к публичным внебюджетным «социальным фондам») или особенности найма труда для исполнения исключительно-публичных (государственных и муниципальных) служебных функций.

Трудовые правоотношения возникают на основе различных юридических фактов, которые предусмотрены нормами трудового права. Участниками трудовых правоотношений являются работники и работодатели и их объединения. Чтобы гражданин мог вступить в трудовое правоотношение, он должен обладать правоспособностью и дееспособностью.

**2. Предмет трудового права**

Предметом трудового права являются общественные отношения, связанные с трудом на производстве:

- отношения по содействию занятости и трудоустройству у данного работодателя;

- трудовые отношения работника с работодателем по использованию и условиям его труда.

Это основная группа отношений, регулированию которых посвящена гл. 2 ТК РФ. **Основной предмет этих отношений** — работа работника по оговоренной с ним его трудовой функции при подчинении правилам трудового распорядка данной организации. Трудовые отношения имеются у всех работников, выполняющих лично работу в общем процессе труда на данном производстве и являющихся членами его трудового коллектива. Эти отношения выражают волевую часть производственных отношений, так как возникают и прекращаются по воле работника и работодателя/2,с.92/.

Следующая группа отношений ТК РФ определяется как непосредственно связанные с трудовыми отношениями/2,с.95/. К ним относятся:

- отношения по организации труда и управлению трудом, участию в управлении организацией;

- отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и социально-партнерских соглашений;

- отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;

- отношения надзорных и контрольных органов с работодателем, администрацией производства по вопросам соблюдения трудового законодательства и охраны труда;

- отношения по участию работников и профсоюзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

- отношения по материальной ответственности сторон трудового отношения за вред (ущерб), причиненный по вине одной стороны другой.

Данные отношения могут быть двух видов в зависимости от того, какая сторона причинила вред:

а) по материальной ответственности работодателя за вред, нанесенный работнику трудовым увечьем или нарушением его права на труд, в том числе за моральный вред;

б) по материальной ответственности работника, причинившего ущерб имуществу работодателя. Данные отношения возникают только у тех работников, которые нанесли ущерб или которым причинен вред. Большинство же работников их не имеют.

- отношения по разрешению индивидуальных или коллективных трудовых споров, возникающие лишь у некоторых работников и отдельных рабочих коллективов. Когда появляется такой трудовой спор, второй стороной этих отношений является орган, решающий данный спор (комиссия по трудовым спорам, суд и т. п.).

**Ведущими** из перечисленных отношений являются трудовые отношения работника с работодателем (предприятием, организацией). Остальные или предшествуют трудовым (по обеспечению занятости) или всегда им сопутствуют, а некоторые могут последовать (например, по трудовым спорам об увольнении).

Все отношения предмета трудового права возникают у работников в связи с их трудовыми отношениями, и поэтому мы говорим, что предметом трудового права являются трудовые отношения работников производства и непосредственно с ними связанные общественные отношения.

Отношения по государственному социальному страхованию ранее входили в предмет отрасли трудового права. Ныне же они выделены в предмет самостоятельной новой отрасли права — права социального обеспечения.

**Предмет отрасли трудового** права как системы отношений, регулируемых нормами трудового права, надо отличать от предмета науки трудового права, учебного курса. Их предметом является изучение самих норм трудового законодательства, не только российского, но и международного, а также их истории и учений о правоотношениях сферы трудового права.

3. Метод трудового права

Если предмет трудового права указывает на род, вид общественных отношений, которые регулируются нормами трудового права, то метод трудового права показывает, как и какими правовыми приемами и средствами производится регулирование трудовых отношений.

Исходя из общей теории права, метод правового регулирования трудовых отношений выражается в следующих признаках:

1)в своеобразии оснований возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений;

2)в юридически общем положении участников трудовых правоотношений;

3)в характере установления прав и обязанностей;

4)в способах защиты прав и средствах обеспечения обязанностей сторонами трудовых правоотношений.

Метод каждой отрасли права имеет свои особенности, то есть присущий только ей комплекс способов правового регулирования труда. Специфика метода трудового права отличает эту отрасль от других отраслей права.

Таким образом, методом трудового права называется комплекс способов правового регулирования, то есть воздействия законодателя через нормы права на волю людей, их поведение в труде и на производстве в нужном для общества направлении/6,с.243/.

Первый признак метода трудового права проявляется в договорном возникновении трудовых правоотношений, в том числе в случаях и порядке, установленных законодательством или уставом организации: избрания (выборов) на должность; избрания по конкурсу; судебного решения о заключении трудового договора и др. (ст. 16 ТК РФ).

Второй признак метода трудового права проявляется в особенности общего юридического положения субъектов трудовых правоотношений — их равенстве при заключении трудового договора; в подчинении работников в процессе выполнения ими трудовых функций правилам внутреннего трудового распорядка, с одной стороны, и в обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, — с другой (ст. 15 ТК РФ).

Третий признак метода трудового права характеризуется сочетанием централизованного (общего и отраслевого) регулирования трудовых отношений с локальным регулированием при участии трудовых коллективов и профсоюзов в данном процессе. Централизованное регулирование трудовых отношений выражается в издании государством законодательных актов и иных правовых норм в области труда. Среди локальных нормативных актов о труде важнейшее место занимают коллективный договор, различные соглашения.

Четвертый признак метода трудового права связан со спецификой защиты трудовых прав и обеспечения исполнения обязанностей. При нарушении трудовых прав работника со стороны работодателя вопрос об их восстановлении решается специальным органом (комиссия по трудовым спорам), при участии профсоюзов или в судебном порядке. Надлежащее исполнение работниками трудовых обязанностей обеспечивается специфическими для трудового права средствами — мерами дисциплинарной и материальной ответственности.

Можно добавить еще два признака метода, отражающих специфику трудового права:

- участие работников через своих представителей, профсоюзы, трудовые коллективы в правовом регулировании труда (в установлении и применении норм трудового права), контроле за соблюдением трудового законодательства;

- единство и дифференциация (различие) правового регулирования труда. Единство выражается в общих для всех производств на всей территории страны, закрепленных в ст. 2 ТК РФ, принципах правового регулирования труда и в единых для всех работников основных трудовых правах и отражается в общих нормах трудового законодательства (общая норма означает распространение ее на всех работников).

Дифференциация правового регулирования труда (то есть различие) выражается в специальных нормах, применяемых лишь к определенным работникам, и проводится законодателем, учитывающим в нормах права ее основания. Такими основаниями дифференциации, создающей специальные нормы (льготы, ограничения), являются следующие:

- вредность и тяжесть условий труда;

- климатические условия Крайнего Севера и приравненных к нему мест;

-субъектные основания: физиологические особенности женского организма (его детородная функция и материнская роль), а также социальную роль одинокой матери (одинокого отца), лиц с семейными обязанностями, психофизиологические особенности неокрепшего организма и характера подростка, ограниченную трудоспособность инвалидов;

- специфика краткой трудовой связи временных и сезонных работников;

- особенность трудовой связи членов производственных кооперативов, членов коллегиального исполнительного органа юридического лица;

- особенности труда в данной отрасли (отраслевая дифференциация), сочетание труда с обучением;

- специфика содержания труда и ответственный характер труда государственных служащих, судей, прокуроров, специфика и ответственность труда работников транспортных отраслей, значение и роль труда в руководстве производством руководителей организаций.

Специальные нормы дифференциации трудового права — трудовые льготы (их большая часть), нормы приспособления (в отраслевой дифференциации) и нормы-изъятия (по специфике трудовой связи) — позволяют с учетом указанных ее оснований для всех работников равно с другими осуществлять основные их трудовые права и обязанности.

В Трудовом кодексе дифференциации трудового права посвящен специальный раздел XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников». В ст. 249 гл. 39 «Общие положения» указывается, что «Особенности регулирования труда — это нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам, либо предусматривающие дополнительные правила для отдельных категорий работников», следовательно, эти особенности создают специальные нормы-изъятия (у госслужащих, судей и др.) или нормы-льготы (для женщин, несовершеннолетних, инвалидов и др.). В то же время в статье не указаны специальные нормы-приспособления (учет специфики труда, например, в транспортных и других отраслях народного хозяйства (отраслевая дифференциация норм)).

Надо также учитывать, что ТК в разделе XII указал не всех работников с особенностями правового регулирования их труда. Например, такие особенности предусматривают специальные федеральные законы о государственных служащих, статусе судей, положение о прокуратуре. Дифференциация отражается также в различных видах трудовых договоров.

**4. Трудовой договор**

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии 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, содержащие 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. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

В Трудовом договоре указываются фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор.

Существенными условиями трудового договора являются/7,с394/:

1. Место работы
2. Дата начала работы
3. Наименование должности, специальности, профессии
4. Права и обязанности работника
5. Права и обязанности работодателя
6. Характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и опасных условиях
7. Режим труда и отдыха
8. Условия оплаты труда
9. Виды и условия социального страхования
10. В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя.

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

Трудовой договор могут заключать:

1. на неопределенный срок;
2. на определенный срок (срочный трудовой договор)/2,с.222/.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом и иными Федеральными законами.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

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.

Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

В статье 62 Трудового Кодекса РФ говорится, что по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой, которые должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно. При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику в день увольнения трудовую книжку.

Различают два вида трудового договора: индивидуальный и коллективный.

**4.1 Индивидуальный трудовой договор**

Заключение этого трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

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

1. паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
2. трудовую книжку;
3. страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
4. документ воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
5. документ об образовании.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

1. соглашение сторон (ст.78 ТК РФ);
2. истечение срока трудового договора (пункт 2 ст.58 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
3. расторжение трудового договора по инициативе работника (ст.80 ТК РФ);
4. расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.81 ТК РФ);
5. перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выбранную работу (должность);
6. отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подчиненности организации либо ее реорганизации (ст.75 ТК РФ);
7. отказ работника от продолжения работы в связи с изменениями существенных условий трудового договора (ст.73 ТК РФ);
8. отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (часть вторая ст.72 ТК РФ);
9. отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (часть первая ст.72 ТК РФ);
10. обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст.83 ТК РФ);
11. нарушение установленные Трудовым Кодексом или иными федеральным законам правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст.84 ТК РФ).

**4.2 Коллективный трудовой договор**

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей/6,с.312/.

При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях. При заключении коллективного договора в филиалах, представительствах, иных обособленных структурных подразделениях организации представителем работодателя, является руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный на это работодателем.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

1. формы, системы и размеры оплаты труда;

2. выплата пособий, компенсаций;

3. механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

4. занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

5. рабочие время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;

6. улучшение условий и охраны труда работников;

7. соблюдение, интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;

8. экономическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

9. гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

10. оздоровление и отдых работников и членов их семей;

11. контроль за выполнением коллективного договора. Порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормативных условий деятельности представителей работников;

12. отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;

13. другие вопросы, определенные сторонами/2,с.150/.

Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения определяются сторонами в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации, ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Изменение и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения.

**Заключение**

В соответствии со ст. 72 Конституции РФ трудовое законодательство находится в совместном ведении Российской Федерации и ее субъектов.

К ведению федеральных органов государственной власти в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений относится принятие обязательных для применения на всей территории России федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих:

- основные направления государственной политики в сфере трудовых и связанных с ними отношений;

- основы правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений;

-обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод гарантий работникам (включая дополнительные гарантии отдельным категориям работников).

**Список литературы**

1. Трудовой Кодекс РФ
2. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации./ Под ред. проф. Ю.П. Орловского.- М.: Контракт, Инфра-М ,2009. – 1500 с.
3. АкоповЛ.В.Правоведение: Учебник.5изд./Л.В.Акопов, М.В.Мархгейм, М.Б.Смоленский. – М.:Феникс,2005. – 416 с.
4. Малько А.В. Основы государства и права: учебное пособие.4-е изд. – М.:КноРус,2010. - 334 с.
5. Никитин А.Ф.Основы государства и права. Учебник Обществознания 10-11 кл.: М.:ООО «Дрофа», 2006. – 416 с.
6. Смоленский М. Б., Мажинская Н. Г. Трудовое право Российской Федерации: Учебник. — М.: Дашков и К, 2007. — 384 с.
7. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России: учебное пособие. - М.: Проспект, 2006. – 496 с.