# Принципы трудового права

Принципы трудового права- это главные положения, кратко отражающие суть действующего трудового законодательства и лежащие в основе его развития, направляющие это развитие. Они опр. требованиями эконом. закономерностей организации труда в нашем обществе, они более стабильны чем нормы права. Со временем они могут изменятся. Основные принципы: по сфере действия: общеправовые- для всех отраслей права (принцип законности, равноправия), отраслевые- отражают специфику норм данной отрасли права, их направленность, внутриотраслевые- отражают суть группы норм опред института. Правовые конституционные основы организации труда, закрепл-ые в Конст. РФ, в основном образуют важнейшие принципы трудового права, кот. выводятся и из сути норм КЗоТ. Значение: отражают содержание всех норм трудового права, помогая понять смысл трудового законод.; направляют дальнейшее развитие, совершенствование тр. законод-ва,; помогают в применении норм тр.пр.; служат основанием объединения отдельных норм в систему тр.пр.; опред. Правовой статус субъектов тр.пр., отражая основные права и обязаннсти. Система: обеспечение: свободы труда и занятости, запрет на принуждения; права на труд, защита от безработицы; равноправия; справедливую зарплату; охрана труда, безопасность работы; бесплатное подготовку к работе ит.д.10 принципов в три группы: - привлечение к работе, обеспечение занятости; - высокого уровня условий труда и охраны трудоспособных; - производственная демократия. Под принципами трудового права можно понимать выраженные в этой отрасли права исходные начала и основные положение определяющие его единство, сущность правового регулирования и общую направленность развития данной системы правовых норм. Общая характеристика основных (отраслевых)принципов трудового права.

Трудовому праву присущи свои отраслевые принципы, самым тесным образом связанные с общеправовыми и межотраслевыми принципами (свойственными как трудовому, так и гражданскому, а отчасти и административному праву в сфере применения труда). Отраслевые (основные) принципы трудового права нашли свое непосредственное отражение в Конституции, при этом в одних случаях отраслевой принцип определенным образом сочетается с межотраслевым (ст. 30); в других фиксируется взаимообусловленность отраслевого и межотраслевого принципов (ч. 4 ст. 37, ст. 45, 46), наконец, в отдельных положениях отраслевой принцип проявляется самостоятельно, как, например, в ч. 2, 3, 5 ст. 37 и др. Принципы, присущие отрасли трудового права, текстуально не зафиксированы в действующем КЗоТ в отдельной статье как "Основные начала или принципы...", что порождает некоторые споры. Согласно общепринятому мнению принципами отрасли трудового права являются основные права и обязанности работников, закрепленные в ст. 2 КЗоТ. В современной юридической литературе отмечается, и не без оснований, что в основных принципах трудового права отражены не только субъективные трудовые права и обязанности, но и их юридические гарантии. К числу основных (отраслевых) принципов трудового права могут быть отнесены слеующие:

1. Свобода труда и запрещение принудительного труда, дополненные принципом свободы трудового договора, связанным с принципом определенности трудовой функции.

2. Право на труд на основе равенства возможностей (равной трудовой правосубъектности) при запрещении дискриминации и равное право на содействие в обеспечении занятости и в трудоустройстве при повышенной государственной защите лиц, особо нуждающихся в социальной поддержке.

3. Право на охрану здоровья работника путем установления работодателем условий труда, обеспечивающих безопасность труда, защиту от трудового увечья и возмещение ущерба, нанесенного здоровью работника на работе, при осуществлении государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охраной труда. Особая охрана труда женщин, включая охрану материнства и детства, труда молодежи, инвалидов и других лиц, нуждающихся в повышенной социальной защите.

4. Право на оплату труда в зависимости от личного вклада работника, качества его труда, без всякой дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера.

5. Право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку, дополненное принципами трудового права, его института "трудовые споры".

 6. Право на отдых, гарантированное рамками нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением выходных и праздничных дней, а также ежегодного оплачиваемого отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

 7. Обязанности работника соблюдать трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда и бережно относиться к имуществу работодателя.

8. Право работников создавать профсоюзы для защиты своих прав.

 9. Право работников и их представителей (прежде всего профсоюзов) на участие в коллективных переговорах, заключение коллективных договоров и соглашений, то есть на установление и регулирование условий труда и оплаты труда.

10. Право на образование, дополненное принципом трудового права о содействии профессиональному развитию работника на производстве и подготовке кадров.

**Субъекты трудового права.**

 Участники трудовых правоотношений, регулируемых трудовым законодательством, обладающие трудовыми правами и обязанностями и имеющие возможность реализовать являются субъектами трудового права. 1) Граждане (работники). Субъектом трудового права в лице работника является тот, с кем заключается трудовой договор, т.е. лицо принятое по найму. В ст. 173 КЗоТ устанавливается трудовая нраводееспособность с 15 лет. В статье 2 КЗоТ устанавливает основные права и обязанности работника. В соответствии с КЦ РФ каждый имеет право на труд который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы. Каждый работник имеет право:

 1) На условия труда отвечающие правилам гигиены и безопасность.

2) На возмещения за равный труд без какой бы то ни было расовой дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера.

4) На отдых, обеспечиваемый установлением предельной продолжительности рабочего времени, сокращённым рабочим днём для ряда профессий и работ, предоставлением еженеднльных выходных дней, а также оплачиваемых ежегодных отпусков.

5) На объединение в профсоюзы.

 6) На соц. обеспечение по возрасту, при утрате трудоспособности и в других установленных законом случаях.

7) На судебную защиту своих трудовых прав.

Работник обязан:

1) Добросовестно выполнять трудовые обязанности.

2) Соблюдать трудовую дисциплину.

3) Бережно относиться к имуществу предприятия, учреждения, организации.

4) Выполнять устаносленные нормы труда.

Правосубъектность иностранцев и лиц без гражданства приравнивается к трудовой правосубъектности граждан РФ при условии, что их требования на территории россии законны, т.е. лицо находится на территории РФ с соблюдением условий визового режима въезда и пребывания в РФ, если соблюдён режим регистрации в субьекте федерации. Указом президента РФ от 16.12 1993 утверждено положение об использовании в РФ иностранной рабочей силы. Работодатель должен получить разрешение на использование ин. рабочей силы. Кроме того федеральная миграционная служба россии выдаёт ин. гражданину подтверждение на право труд. деятельности. Труд. правоспособность может быть ограничена, судом может быть применено ограничение в занятии должностей и занятия определённой деятельностью. Кроме того, не являются членами правоотношений члены колхозов и иных кооперативных организаций. Их трудовая деятельность регулируется их уставами, а также законодательством относящемся к колхозам и иным кооп. организациям. Также не являются членами правоотношений психически больные люди находящиеся под опёкой. Работодатель. ими признаются предприятия, учреждения, организации любой формы ответственности. (государственные, муниципальные, коллективные и частно - предпринимательские) обладающие правовой правосубъектностью. Российский закон о профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности от 12.01.1996г. в ст. 3 говорит, что работодатель это лицо представляющее работу в рамках трудовых правоотношений. КЗоТ в ст. 15 рассматривает в качестве субъекта трудового договора предприятие, учреждение, организацию. Предприятие - это самостоятельный хозяйственный субьект, созданный для выполнения работ и услуг в целях удовлетворения общественных потребностей и получения прибыли. Учреждение - государственная или муниципальная собственность. Состоят на гос. или муниц. бюджете, финансируется из него и их имущество находится в оперативном управлении учреждением, для того, чтобы предприятие или учреждение стало объектом трудового права необходимо:

1) Зарегистрировать предприятие или учр. в соответствии с законом.

2) Иметь фонд оплаты.

3) Определить численность рабочих и штаты служащих.

 Работодатель может и не быть юр. лицом. Предприятие, независимо от фирмы собственности должно обеспечтиь своим работникам минимальное количество гарантированных законом условий, касающихся оплаты труда, условий труда, меры соц. защиты, нести ответственность за ущерб здоровью сотрудника. Если работодатель является собственником имущества, то он может сам управлять предприятием, а может делать это через уполномоченные им органы - администрацию или руководителей. Руководитель предприятия принимается, назначается или избирается собственником через уполномоченные органы управления предприятием. Администрация предприятия - это руководитель, управляющий, должностные лица; технический персонал (машинисты, секретари) не входит в ронятие админстрация. Ст. 129 КЗоТ РФ установила основные обязанности администрации (правильно организовать труд работников, создавать условия для роста производительности труда, обеспечивать трудовую и производительную дисциплину).

**Занятость граждан**

Гарантия трудовых прав – условия средства и способы обеспечения реального осуществления защиты этих прав. По Содержанию – гарантия делится соц-но-экном-ие и организационные эти гарантии определяются законодательством. Принцип трудового права 1) Обеспечение законности 2) Обеспечение права на труд , защита от безработицы , помощь в трудоустройстве и материальной поддержке по безработице ст. 32. 34 . 37 КЦ Обеспечение занятости – комплекс соц-но—экономических, юр. , организационных , гарантий способствующих в борьбе с безработицей , реализации всеми желающими Своего права на труд , помощь нуждающимся в содействии в подыскании подходящей работы и трудоустройстве. Гос-во гарант. граж. постоянно проживающим на территории РФ , гарантирует : свободу выбора , вида занятости в том числе работыс различными режимами труда, бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве со стороны Ф-ой службы занятости, предоставлении предприятиями , учреждениями в соответствии с их заранее с их заранее подаными заявками подходящие работы выпускникам уч. Заведений , бесплатное обучение проф. , повышение квалификации в системе службы занятости или по ее направлению в иные учебные заведения в выплатой стипендии , компенсации в соответствии с закон-вом материальных затрат в связи с направлением на работу в др. местность по направлению службы занятости, возможность заключения сложных труд. договоров. На участие в оплачиваемых общественных работах, организуемых с учетом возрастных или иных особенностей граждан, правовую защиту от необоснованного увольнения. Каждая из гарантий обеспечивается целой системой норм труд. закон-ва., закрепленных в первую очередь КЗоТ РФ и законе о занятости населения в РФ. Гарантия реализации права на труд является одновременно и гарантиями занятости. Занятость – деятельность граждан не противоречащих закон-ву, приносящих им заработок. Она означает, что граж-н фактически реализует свободу выбора вида занятости и своё право на труд. Занятыми считаются граж-не : 1) Работающие по труд. дог-ру имеющие иную оплачиваемую работу включая временную и сезонную работу 2) самостоятельно обеспечивающие себя работой в том числе и индивидуально труд-ой деятельностью (фермеры) 3) Избранные утвержденные или назначенные на оплачиваемую должность 4) Военнослужащие любых родов войск служащие в органах ВД. 5) Трудоспособные уч-ся любых очных заведений включая обучение по направлению службы занятости. 6) Временно отсутствующие на работе (отпуск) 7) Выполняющие работы по гражданско-правовым дог. подряда. Безработные –признаются граж. трудоспособные как по возрасту так и по состоянию здоровья не имеющие работы и зароботка

зарегистрированные службой занятости. Как безработные в целях поиска подходящей работы и готовых к ней приступить. Служба занятости осуществляет свои функции при участии профсоюзов и иных представительных органов работников, работодателей,

а также других заинтересованных органов, представляющих интересы граждан, особо нуждающихся в социальной защите. С целью выработки согласованных решений из представителей этих органов создаются координационные комитеты содействия занятости населения. На основе взаимных консультаций могут заключатся соглашения, предусматривающие мероприятия по обеспечению занятости.

Трудоустройство представляет собой систему организационных, экономических и правовых средств, направленных на обеспечение трудовой занятости населения. В широком смысле оно объединяет все формы трудовой деятельности, в том числе предпринимательство, индивидуальную трудовую деятельность и т. п. В узком смысле под трудоустройством понимается процесс поиска подходящей работы и устройство на нее, а также процесс профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки граждан для получения имеющихся мест работы. Принцип трудового права 1) Обеспечение законности 2) Обеспечение права на труд , защита от безработицы , помощь в трудоустройстве и материальной поддержке по безработице ст. 32. 34 . 37 КЦ Обеспечение занятости – комплекс соц-но—экономических, юр. , организационных , гарантий способствующих в борьбе с безработицей , реализации всеми желающими Своего права на труд , помощь нуждающимся в содействии в подыскании подходящей работы и трудоустройстве. Гос-во гарант. граж. постоянно проживающим на территории РФ , гарантирует : свободу выбора , вида занятости в том числе работыс различными режимами труда, бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве со стороны Ф-ой службы занятости, предоставлении предприятиями , учреждениями в соответствии с их заранее с их заранее подаными заявками подходящие работы выпускникам уч. Заведений , бесплатное обучение проф. , повышение квалификации в системе службы занятости или по ее направлению в иные учебные заведения в выплатой стипендии , компенсации в соответствии с закон-вом материальных затрат в связи с направлением на работу в др. местность по направлению службы занятости, возможность заключения сложных труд. договоров. На участие в оплачиваемых общественных работах, организуемых с учетом возрастных или иных особенностей граждан, правовую защиту от необоснованного увольнения. Каждая из гарантий обеспечивается целой системой норм труд. закон-ва., закрепленных в первую очередь КЗоТ РФ и законе о занятости населения в РФ. Гарантия реализации права на труд является одновременно и гарантиями занятости. Занятость – деятельность граждан не противоречащих закон-ву, приносящих им заработок.

**Испытания при приеме на работу**

Испытание при приеме на работу могут иметь место лишь при сокращении штатов. Если стороны в конкретном труд. дог. оговорили испытание то оно автоматически становится необходимым условием. Испытание устанавливается независимо от квалификации и опыта применяемого раб. Оно определяет пригодность раб. к данной работе. На работников в период испытания

В полном объеме распостроняется зак-во о труде. В тех случаях , если условия об испытаниях не было указано в тексте труд. дог. или в приказео приеме на работу , то раб считается принятым без испытания. Испытания не устанавливаются при приеме на работу. Кроме того не устанавливаются при приеме на работу временных и сезонных работников. Лиц направленных на работу по окончанию асперантуры., с отрывом от производства для лиц поступающих на работу по конкурсу на выборные должности

Для руководителей избранных на должность.

Срок испытания при приеме на работу.

Конкретный срок испытания устанавливают сами стороны при приеме на работу , однако этот срок не может

Превысить 3 месяцев , а в отдельных случаях по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом ,6 месяцев.

Периоды не включаемые в испытательный срок. Периоды временной нетрудоспособности и др. причины когда работник отсутствовал по уважительной причине. Результат испытания при приеме на работу. При неудовлетворительном результате испытания. Освобождения работника от работы производится админ-ей п/п без согласования с соответствующим выборным профсоюзным органом предприятия и без оплаты выходного пособия. Такое освобождение от работы , работник в праве обжаловать в районный народный суд.

**Перевод на другую работу.**

Перевод-изменение существенных условий труд. договора. Перевод-выполнение другой работы не обусловленной труд. дог. т.е. изменение содержания труд. договора. Он возможен с согласия работника, кроме временного перевода из-за простоя или по производственной необходимости. Временный перевод работника без его согласия для замещения отсутствующего работника возможен в случаях, когда его отсутствие обусловлено болезнью, нахождением в отпуске, командировке и др. подобными прич. Временный перевод по вакантной должности возможен только с согласия работника, кроме случаев, когда такой перевод обусловлен производственной необходимостью. Перевод на др. работу требующим согласия работника-поручение ему работы не соответствующей специальности, квалификации, должности, либо работы при выполнении кот. изменяется размер зарплаты, льготы, преимущества и иные сущ-ные условия обусловленные при заключении труд. договора. В зависимости от изменения места работы различ. 3 вида переводов на др. работу:(а) перевод на др. работу в том же пр-тии, учреждении, организации.(б) перевод на работу в др. предприятие. (в) перевод в др. местность (в др. город). Это три вида постоянных переводов на др. работу, т.е. когда прежняя работа не сохраняется, а на др. новую работу он переводится на неопределенный срок. Все переводы по их сроку делятся на постоянные и временные. Временные различ. по прич. перевода: -по производ-ной необходимости (ст. 26 КЗоТ), -из-за простоя (ст. 27 КЗоТ), -по мед. показаниям. При врем. переводе за работником сохр. его основная работа и он лишь временно выполняет др. работу. Согласие работника на перевод на др. работу должно быть получено адм-цией в письменной форме. Если же письменного согласия работника на перевод получено не было, но он добровольно приступил к выполнению др. работы, такой перевод-законный. Не считается переводом на др. работу и не требует согласия работника перемещение его на том же пр-тии, в учреждении, орг-ции на др. рабочее место, др. структурное подразделение в той же местности. Поручение работы на др. мех-ме. Или агрегате в пределах спец-ти, квалификации или должности, обусловленной тр. договором. Но нельзя не переводить, не перемещать работника на раб., противопоказанную ему по сост. здоровья. Если в рез-те перемещен. работника, заработок его по независящим от него причинам уменьшается, то производится доплата до прежнего среднего зароботка в теч. 2-х мес. со дня перемещения.Если при заключ. Труд. дог. было обусловлено, что работник будет работать в определенном структурном подразделении, или на определенном агрегате, то его перемещение в др. структурн. подр. или др. агрегат-считается переводом требующим согласия раб-ка, поскольку меняется обусловленное тр. дог. усл.труда, а если при заключении труд. дог. такой оговорки не было, то адм-ция в праве переместить раб-ка без его согласия. (ст. 25 ч. 3)

!!!!!35. Расторжение тр. дог. по инициативе раб-ка, работодателя, третьих лиц. (ст. 31,32)

По инициативе раб-ка (ст. 31) На кого не распространяется: - на раб-ков, заключивших сложный тр. дог. -осужденные с исправительными раб-ми без лишения свободы. Сроки предупреждения об увольнении: -если в заявлении не содержаться указания на конкретный срок и мотивы увольнения – срок предупреждения увольнения 2 нед. с момента подачи заявления. -если в заявлении указана уважительная причина увольнения, -в срок когда просит раб-ик (не более 2-х нед.) -кроме того по договоренности между адм-цией и раб-ком может быть уволен немедленно (ч. 3 ст. 31) Работник подавший заявление об увольнении вправе до истечения срока предупреждения отозвать свое заявлен. и увольнение не производится, кроме 1-го случая: когда на его место уже приглашен с др. пр-ва раб-ник которому согласно ч. 4 ст. 18 КЗоТ нельзя отказать в приеме на работу. Если работник оставит работу до истечения срока предупреждения, без приказа о его досрочном увольнении, то адм-ция может считать это за прогул без уважительной причины и уволить его за прогул.

Адм-ция не имеет права без согласия раб-ка уволить его по поданному им заявлению до истечения срока предупреждения. Так же не может уволить, если нет письменного заявления раб-ка об этом. Если адм-ция по истечении срока предупреждения не увольняет раб-ка по какой то причине, он в праве оставить работу, а адм-ция обязана выдать ему тр. книжку и произвести с ним расчет. Если же она это задерживает, то согласно ст. 90, раб-ку выплачивается средн. заработок за все время вынужденного прогула. В теч. предупредительного срока адм-ция может уволить раб-ка, если он совершил проступок, кот. явл. основанием увольнения. При увольнении по собств. желанию врем. и сезонного раб-ка, срок предупреждения 3 дня ст. 221 КЗоТ.