**26.** **Заключение трудового договора (контракта)**

Трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации предприятия, учреждения, организации. Приказ (распоряжение) объявляется работнику под расписку. Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. Работнику, приглашенному на работу в порядке перевода из другого предприятия, учреждения, организации по согласованию между руководителями предприятий, учреждений, организаций, не может быть отказано в заключении трудового договора. Новая редакция ст. 18 КЗоТ предусматривает непременное заключение трудового договора в письменной форме. Трудовой договор (контракт) в письменной форме заключается при найме работников. Письменное оформление трудовых отношений лиц, ранее принятых на работу, производится только с их согласия. При заключении трудового договора (контракта) рекомендуется указывать обязательные условия: место работы - наименование организации, куда принимается работник; трудовую функцию - работу в соответствии с квалификацией по определенной профессии (должности), которую должен выполнять работник; дату начала работы и дату ее окончания, если заключается срочный трудовой договор; обязанности работодателя по обеспечению охраны труда на предприятии. Договор может содержать и дополнительные условия, конкретизирующие обязательства сторон и устанавливаемые в договорном порядке. Однако следует иметь в виду, что установление дополнительных условий не должно ухудшать положение работника по сравнению с законодательством, соглашением любого уровня и коллективным договором. Законодатель не связывает соблюдение письменной формы с определенным видом договора. Поэтому письменный трудовой договор (контракт) заключается как с постоянными, так и временными работниками, по основному месту работы и при совместительстве, надомницами и т.п. Сторонами трудового договора (контракта) являются; - в качестве работодателя - организация любой формы собственности, отдельные граждане; - в качестве работника - граждане, достигшие 15 лет; учащиеся, достигшие 14 лет, - в случаях и порядке, предусмотренных законодательством. В трудовом договоре целесообразно указывать структурное подразделение (цех, отделение, отдел, лаборатория и т.п.), в которое принимается работник, что позволит конкретизировать его трудовые обязанности, условия труда, полагающиеся льготы. В трудовом договоре (контракте) указывается наименование профессии (должности), на которую принимается работник. При заключении с работником трудового договора (контракта) на время выполнения определенной работы указывается, какая конкретно работа должна быть выполнена. Вопросы оплаты труда в настоящее время решаются непосредственно в организации. . В трудовом договоре (контракте) указывается размер доплат за совмещение профессий или должностей. При заключении трудового договора (контракта) не могут устанавливаться по соглашению сторон трудового договора (контракта) следующие условия: основание увольнения; установление не предусмотренных законодательством дисциплинарных взысканий; введение для работников полной материальной ответственности, кроме случаев, предусмотренных

### Испытание при приеме на работу

При заключении трудового договора (контракта) может быть обусловлено соглашением сторон испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Условие об испытании должно быть указано в приказе (распоряжении) о приеме на работу. В период испытания на работников полностью распространяется законодательство о труде. Испытание не устанавливается при приеме на работу: лиц, не достигших восемнадцати лет; молодых рабочих по окончании профессионально-технических учебных заведений; молодых специалистов по окончании высших и средних специальных учебных заведений; инвалидов Отечественной войны, направленных на работу в счет брони. Испытание не устанавливается также при приеме на работу в другую местность и при переводе на работу на другое предприятие, в учреждение, организацию. Испытание при приеме на работу относится к дополнительным (факультативным) условиям трудового договора. Оно может иметь место лишь по соглашению сторон. Если стороны в конкретном трудовом договоре (контракте) оговорили испытание, то оно автоматически становится необходимым условием. Испытание устанавливается независимо от квалификации и опыта принимаемого работника. Оно определяет пригодность работника к данной работе. На работников в период испытания в полном объеме распространяется законодательство о труде. Например, работник, принятый на работу с испытательным сроком, может расторгнуть трудовой договор (контракт) по собственному желанию в общем порядке. В тех случаях, если условие об испытании не было указано в тексте трудового договора или в приказе (распоряжении) о приеме на работу, то работник считается принятым без испытания.В ст. 21 КЗоТ законодатель перечисляет круг лиц, которым не может быть установлено испытание при приеме на работу. Кроме того, испытание не устанавливается при приеме на работу временных; лиц, направленных на работу по окончании аспирантуры с отзывом от производства; для лиц, поступающих на работу по конкурсу на выборные должности; для руководителей, избранных на должность.

**Срок испытания при приеме на работу**

Срок испытания, если иное не установлено законодательством, не может превышать трех месяцев, а в отдельных случаях, по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом,- шести месяцев. В испытательный срок не засчитываются период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе по уважительным причинам. Конкретный срок испытания устанавливают сами стороны трудового договора (контракта) при приеме на работу. Однако этот срок не может превышать трех месяцев, а в отдельных случаях по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом - шести месяцев. Следовательно, предусмотренные законодательством предельные сроки не могут быть увеличены или продлены даже по соглашению сторон. В испытательный срок не включается период временной нетрудоспособности работника, а также другие периоды, когда работник отсутствовал на своей работе по уважительным причинам. Например, в соответствии со ст. 114 КЗоТ находился в учреждениях здравоохранения в связи со сдачей крови для переливания, либо он выполнял государственные или общественные обязанности. Не включается в испытательный срок период, в течение которого работник в соответствии со ст. 76 КЗоТ находился в отпуске без сохранения заработной платы. В перечисленных случаях течение испытательного срока продолжится после перерыва. Однако общая продолжительность испытания до и после этого перерыва не может превышать тех сроков, которые установлены трудовым законодательством.

**27. Срок трудового договора (контракта)**

Трудовые договоры (контракты) заключаются: 1) на неопределенный срок; 2) на определенный срок не более пяти лет; 3) на время выполнения определенной работы.

Срочный трудовой договор (контракт) заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом. Законодатель все трудовые договоры по сроку их действия делит на три вида. Первый вид - это трудовой договор (контракт), заключенный на неопределенный срок (на постоянную работу). Так заключается обычный трудовой договор, стороны договора обуславливают место работы, трудовую функцию работника, а во многих случаях и размер заработной платы. Такой договор заключается в большинстве случаев. Вторым видом трудового договора (контракта) является срочный трудовой договор, который может быть заключен на срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор (контракт) может быть заключен на срок не более пяти лет: а) когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения; б) когда интересы работника требуют заключения такого срочного договора; в) а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом. Разновидностью срочных трудовых договоров являются договоры на время выполнения определенной работы. Они могут быть трех видов: а) трудовой договор о временной работе; б) трудовой договор о сезонной работе; в) трудовой договор для определенной другой работы, которая по своему характеру и объему должна оканчиваться ее выполнением.

**28. Под содержанием трудового договора** (контракта) следует понимать совокупность его условий. В зависимости от порядка их установления различают два вида условий трудового договора: 1) производные, установленные законодательством. О производных условиях стороны не договариваются, зная о том, что с момента заключения договора эти условия уже в силу закона и договора обязательны для выполнения; 2) непосредственные условия - это те условия, которые определяются соглашением сторон. Условия, оговариваемые самими сторонами, в свою очередь делятся на необходимые и дополнительные (факультативные). Трудовое законодательство не связывает волю сторон договора в выработке этих условий. К необходимым условиям трудового договора (контракта) относятся: а) о месте работы; б) о трудовой функции, которую работник будет выполнять, т.е. специальности, должности, квалификации, совмещении профессий; в) об условиях оплаты труда. При заключении срочного трудового договора - срок его действия. Стороны трудового договора (контракта) помимо необходимых могут устанавливать и дополнительные условия. Они могут быть самыми разнообразными в пределах, допустимых действующим законодательством. К дополнительным условиям относятся, например, условия о предоставлении вне очереди места в дошкольном учреждении, о выделении земельного участка, об установлении испытательного срока при приеме на работу и др. Если стороны включают в содержание конкретного договора дополнительные условия, то они автоматически становятся обязательными для их выполнения.

**29. Перевод на другую работу. Изменение существенных условий труда.** Перевод на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации, а также перевод на работу на другое предприятие, в учреждение, организацию либо в другую местность, хотя бы вместе с предприятием, учреждением, организацией, допускается только с согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных в статьях 26 и 27 настоящего Кодекса. Не считается переводом на другую работу и не требует согласия работника перемещение его на том же предприятии, в учреждении, организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах специальности, квалификации или должности, обусловленной трудовым договором (контрактом). Администрация не вправе перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. В связи с изменениями в организации производства и труда допускается изменение существенных условий труда при продолжении работы по той же специальности, квалификации или должности. Об изменении существенных условий труда - систем и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установлении или отмене неполного рабочего времени, совмещения профессий, изменении разрядов и наименования должностей и других - работник должен быть поставлен в известность не позднее чем за два месяца. Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор (контракт) прекращается по пункту 6 статьи 29 настоящего Кодекса

 Перевод - это изменение существенных условий трудового договора. Само название "перевод на другую работу" показывает, что перевод - это выполнение другой работы, не обусловленной трудовым договором, то есть это изменение содержания трудового договора. Перевод на другую работу возможен только с согласия работника, кроме временного перевода из-за простоя или по производственной необходимости. Предусмотренный ч. 2 ст. 26 КЗоТ временный перевод работника без его согласия для замещения отсутствующего работника возможен в случаях, когда его отсутствие вызвано болезнью, нахождением в отпуске, в командировке и другими подобными причинами. Временный перевод на работу по вакантной должности допустим лишь с согласия работника, кроме случаев, когда такой перевод обусловлен производственной необходимостью. Переводом на другую работу, требующим согласия работника, следует считать поручение ему работы, не соответствующей специальности, квалификации, должности, либо работы, при выполнении которой изменяется размер заработной платы, льготы, преимущества и иные существенные условия, обусловленные при заключении трудового договора (контракта). Все переводы по их сроку делятся на постоянные и временные. Временные различаются по причинам перевода: по производственной необходимости - ст. 26 КЗоТ, из-за простоя - ст. 27 КЗоТ, по медицинским показаниям. При временном переводе за работником сохраняется его основная работа и он лишь временно выполняет другую работу. Согласие работника на перевод на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации, а также в другое предприятие, учреждение, организацию либо в другую местность, хотя бы вместе с предприятием, учреждением, организацией должно быть получено администрацией в письменной форме.

Если же письменного согласия работника на перевод получено не было, но он добровольно приступил к выполнению другой работы, такой перевод может считаться законным,

**32. Основания прекращения трудового договора (контракта**) Основаниями прекращения трудового договора (контракта) являются: 1) соглашение сторон; 2) истечение срока, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения; 3) призыв или поступление работника на военную службу; 4) расторжение трудового договора (контракта) по инициативе работника, по инициативе администрации либо по требованию профсоюзного органа; 5) перевод работника, с его согласия, на другое предприятие, в учреждение, организацию или переход на выборную должность; 6) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием, учреждением, организацией, а также отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда; 7) вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден (кроме случаев условного осуждения и отсрочки исполнения приговора) к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы. Передача предприятия, учреждения, организации из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора (контракта). При смене собственника предприятия, а равно его реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения, с согласия работника, продолжаются; прекращение в этих случаях трудового договора (контракта) по инициативе администрации возможно только при сокращении численности или штата .Трудовой договор может быть прекращен лишь по основаниям, указанным в законе, и в порядке, установленном законодательством по каждому основанию. Прекращение трудового договора прекращает действие трудовых правоотношений работника с работодателем. Этим оно отличается от отстранения работника от работы, когда лишь приостанавливается выполнение работником его трудовой функции по трудовому договору (контракту), с приостановкой, как правило, выплаты за время отстранения заработной платы. Прекращение трудового договора означает одновременно увольнение работника. Они имеют единый порядок и основание. Поэтому они синонимы, но термин "прекращение" относится к трудовому договору, а термин "увольнение" - к работнику. Прекращение трудового договора, а следовательно увольнение работника возможно, когда есть для этого законные основания. Основаниями, т.е. причинами прекращения трудового договора, увольнения работника являются такие жизненные обстоятельства, которые закон закрепил как юридический факт для прекращения трудового договора. Все эти юридические факты делятся на два вида: 1) волевые действия сторон или третьего лица, имеющего право требовать увольнения (суд, профсоюзный орган не ниже районного, военкомат), проявляют инициативу прекратить трудовой договор. При одностороннем волеизъявлении законодатель говорит о расторжении трудового договора; 2) события, например, смерть работника или истечение срока договора, окончание обусловленной работы. Наличие предусмотренных законом оснований увольнения и порядка увольнения по каждому основанию является важной юридической гарантией права на труд. Прекращение трудового договора (контракта) правомерно лишь в том случае, если одновременно есть следующие три обстоятельства: 1) есть указанные в законе основания увольнения; 2) соблюден порядок увольнения по данному основанию; 3) есть юридический акт прекращения трудового договора.

**33. Расторжение срочного трудового договора (контракта) по инициативе работника.** Срочный трудовой договор (контракт) подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору (контракту), нарушения администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора (контракта) и по другим уважительным причинам. Срочный трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника досрочно, если согласна администрация и по соглашению сторон даже при отсутствии у работника уважительных причин на увольнение. Когда же работник имеет уважительные причины, препятствующие выполнению работы по срочному трудовому договору (контракту), то ст. 32 КЗоТ предоставляет ему право требовать расторжения срочного трудового договора досрочно и такой договор подлежит расторжению при отказе администрации через КТС и суд.

Закон дает примерный перечень таких уважительных причин. Практика его значительно расширяет, например, перевод супруга военнослужащего в другую местность, переход на выборную должность в органы государственной власти, тяжелая болезнь члена семьи, требующая ухода за ним и др. На практике администрация часто не соглашается с работником, что она нарушила трудовое законодательство, коллективный или трудовой договор и отказывает работнику в досрочном расторжении срочного трудового договора. Такой отказ работник вправе оспорить в Комиссию по трудовым спорам, а если ее нет, то непосредственно в суд. И соответствующий орган дает свою оценку уважительности причины требования работника о досрочном расторжении срочного трудового договора. Данное основание увольнения работника применяется и по требованию молодого специалиста или молодого квалифицированного рабочего, отрабатывающего по направлению по окончании учебного профессионального заведения определенный срок или когда с ним был заключен договор об отработке, а предприятие ему выплачивало стипендию в период учебы.

**34. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе администрации.** Трудовой договор (контракт), заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты администрацией предприятия, учреждения, организации лишь в случаях: 1) ликвидации предприятия, учреждения, организации, сокращения численности или штата работников; 2) обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы; 3) систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом) или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания; 4) прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин 5) неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, не считая отпуска по беременности и родам, если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности; 6) восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу; 7) появления на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения 8) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия. Увольнение по основаниям, указанным в пунктах 1, 2 и 6 настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу. Не допускается увольнение работника по инициативе администрации в период временной нетрудоспособности (кроме увольнения по пункту 5 настоящей статьи) и в период пребывания работника в ежегодном отпуске, за исключением случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации. Одной из существенных гарантий права на труд является установленный законом ограниченный перечень оснований увольнения работников по инициативе администрации. Закон запрещает увольнять работников без оснований, указанных в законе. Для некоторых категорий работников Закон предусматривает специальными нормами дополнительные основания увольнения за определенные проступки. Закон предусмотрел также определенные правила увольнения по каждому из оснований ст. 33 КЗоТ. И администрация может расторгнуть по ее инициативе трудовой договор с работником, если есть само основание увольнения и соблюдены все правила увольнения по данному основанию. Но часть 3 статьи 33 КЗоТ устанавливает такие общие гарантии при увольнении по инициативе администрации по всем основаниям, указанным в этой статье.Таким образом, не допускается увольнение работника в период его отсутствия на работе по уважительным причинам.

**33. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе администрации предприятия, учреждения, организации с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа**. Расторжение трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 1 (кроме случаев ликвидации предприятия, учреждения, организации), 2 и 5 статьи 33 настоящего Кодекса, производится с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа. Согласия соответствующего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора (контракта) по указанным в части первой настоящей статьи основаниям не требуется в случаях: увольнения с предприятия, из учреждения, организации, где отсутствует соответствующий выборный профсоюзный орган; увольнения руководителя предприятия, учреждения, организации (их филиалов, представительств, отделений и других обособленных подразделений), его заместителей, руководящих работников, избираемых, утверждаемых или назначаемых на должность органами государственной власти и управления, а также общественными организациями и другими объединениями граждан. Соответствующий выборный профсоюзный орган сообщает администрации в письменной форме о принятом решении в десятидневный срок со дня получения письменного представления руководителя предприятия, учреждения, организации.

Администрация вправе расторгнуть трудовой договор (контракт) не позднее одного месяца со дня получения согласия соответствующего выборного профсоюзного органа. Статья 35 КЗоТ является одной из гарантий права на труд при увольнении работника по инициативе администрации без его вины. До 1992 г. редакция этой статьи требовала предварительного получения согласия профкома при всех основаниях увольнения по ст. 33 КЗоТ. Теперь при дисциплинарных увольнениях согласия профкома не требуется. Предварительное согласие профкома требуется лишь на увольнение членов данного профсоюза при сокращении штата или численности работников (п. 1 ст. 33 КЗоТ), при несоответствии работника выполняемой работе (п. 2 ст. 33 КЗоТ) и при длительной неявке на работу в связи с временной нетрудоспособностью более четырех месяцев подряд (п. 5 ст. 33 КЗоТ). Работник - не член профсоюза увольняется по этим основаниям без согласия профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации. Не требуется также его согласия и на увольнение руководящих работников, перечисленных в части второй ст. 35 КЗоТ. Эта статья устанавливает общий порядок увольнения по инициативе администрации. Для получения согласия профкома на увольнение работника администрация предварительно, то есть до издания приказа об увольнении, должна обратиться в профком с письменным представлением, с указанием в нем на увольнение какого работника и по каким основаниям она просит дать согласие. В течение 10 дней со дня его получения профком в коллегиальном составе с присутствием не менее половины его членов рассматривает вопрос о даче согласия на увольнение, заслушивает мнение заинтересованного работника, проверяет обоснованность, законность и целесообразность увольнения, возможность трудоустройства увольняемого путем перевода с его согласия на другую работу на данном предприятии, в учреждении, организации. В этот же 10-дневный срок профком сообщает свое решение администрации. Решение профкома о даче согласия или об отказе дать согласие на увольнение не может быть куда либо обжаловано или отменено. Согласие профкома не может быть заменено решением общего собрания коллектива работников. Получение согласия профкома не обязывает администрацию увольнять работника. Она лишь имеет право его уволить не позднее месяца со дня получения согласия профкома. По истечении месячного срока это согласие теряет силу. Болезнь, отпуск работника не прерывают этого месячного срока.

**4. 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.

**14. 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).

# 23. 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.

 **22. 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.

# 26. 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.

**29. 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.

***13. Понятие*** *трудового правоотношения***. Трудовое правоотношение** — это возникающее на основании трудового договора и урегулированное нормами трудового права общественно-трудовое отношение, по которому один субъект — работник обязуется выполнять трудовую функцию с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а другой субъект — работодатель обязан предоставлять работу, обеспечивать здоровые и безопасные условия труда и оплачивать труд работника в соответствии с его квалификацией, сложностью работы, количеством и качеством труда. Трудовое правоотношение характеризуется определенными, присущими ему признаками. К характерным признакам трудового правоотношения, позволяющим отграничить его от смежных, в том числе и гражданско-правовых отношений, можно отнести следующие. 1. Личный характер прав и обязанностей работника, который обязан только своим трудом участвовать в производственной либо иной деятельности организации (работодателя). У работника нет права представлять вместо себя другого работника либо поручать свою работу другому, как и у работодателя нет права замены работника другим, за исключением случаев, установленных в Законе (например, на время отсутствия работника по болезни и др.). Такие ограничения отсутствуют в гражданско-правовом отношении, где подрядчик вправе привлечь к выполнению работы и других лиц. 2. Работник обязал выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию (работу по определенной специальности, квалификации или должности), о не отдельное (отдельные) индивидуально-конкретное задание к определенному сроку. Последнее, характерно для гражданско-правовых обязательств, связанных с трудовой деятельностью, цель которой — получение конкретного результата (продукта) труда, выполнение конкретного поручения или услуги к определенному сроку.3. Специфика трудовых правоотношений состоит еще и в том, что выполнение трудовой функции осуществляется в условиях общего (кооперированного) труда, что обусловливает необходимость подчинения субъектов трудового правоотношения правилам внутреннего трудового распорядка, установленным организацией (работодателем). Выполнение трудовой функции и связанное с этим подчинение внутреннему трудовому распорядку означает включение граждан в состав работающих (трудовой коллектив) организации. Все три названные в данном пункте особенности и составляют характерные признаки труда гражданина в качестве работника, в отличие от субъекта гражданско-правового отношения. Общеизвестно, что единое и сложное трудовое правоотношение сочетает как координационные, так и субординационные элементы, где свобода труда сочетается с подчинением внутреннему трудовому распорядку. Это невозможно в гражданско-правовом отношении, исходя из основополагающих принципов гражданского права, закрепленных в ст. 2 ГК РФ. 4. Возмездный характер трудового правоотношения проявляется в ответных действиях организации (работодателя) на выполнение работы — в выплате заработной платы, как правило, в денежной форме. Особенность трудового правоотношения состоит в том, что оплата производится за живой затраченный труд, осуществляемый работником систематически в установленное рабочее время, а не за конкретный результат овеществленного (прошлого) труда, выполнение конкретного поручения или услуги как при гражданско-правовом отношении. 5. Характерной особенностью трудового правоотношения является также право каждого из субъектов на прекращение данного правоотношения без каких-либо санкций с соблюдением установленного порядка. При этом на работодателя возложена обязанность предупреждения об увольнении по его инициативе работника в установленных случаях и выплата выходного пособия в порядке, предусмотренном законом о труде. *Основные обязанности работодателя можно сгруппировать следующим образом*:а) предоставление работы по обусловленной трудовой функции и, соответственно, обеспечение фактической занятости работой данного работника как исполнителя трудовой функции, а так же создания условий, обеспечивающих её производительное выполнение; б) обеспечение здоровых и безопасных условий труда, предусмотренных законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон; в) выплата заработной платы с учетом сложности труда и качества труда согласно размеру, обусловленному соглашением, а также обеспечение гарантийных и компенсационных выплат; г) удовлетворение социально-бытовых нужд работника.

***3. Система трудового права***

Трудовое право представляет собой совокупность взаимосвязанных правовых норм, образующих целостную систему со сложной внутренней структурой. Эта система в своих основных чертах обусловлена системой регулируемых данной отраслью общественных отношений. Система российского трудового права — соединение правовых норм в единое упорядоченное целое с их одновременным внутренним разделением на относительно самостоятельные и в то же время взаимосвязанные институты и их части (под институты). Многочисленные правовые нормы, регулирующие трудовые и иные тесно связанные с ними отношения, можно подразделить на две основные труппы. Первая группа норм (институтов) определяет общие вопросы регулирования указанных отношений и составляет Общую часть трудового права, вторая группа, регламентирующая отдельные стороны (элементы) этих отношений, — его Особенную часть. Особенная часть трудового права включает в себя правовые нормы, регулирующие отдельные стороны (элементы) трудовых отношений. К Особенной части трудового права относятся следующие институты:• трудоустройства и занятости; • трудового договора (контракта); • профессиональной подготовки непосредственно на производстве;• повышения квалификации непосредственно на производстве; • рабочего времени; • времени отдыха; • дисциплины труда; • материальной ответственности; • нормирования труда; • заработной платы; • охраны труда; • трудовых споров;• надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. Система, трудового законодательства в отличие от системы трудового права, включающей в себя правовые нормы, представляет собой совокупность нормативных актов о труде. Кроме того, если система трудового права содержит только чисто правовые нормы, то система трудового законодательства помимо нормативных актов о труде — еще и преамбулы, введения, указывающие на цель принятия соответствующих решений актов и их практическое значение. Как и система трудового права, система науки трудового права делится на Общую и Особенную части. В Общей части рассматриваются предмет, метод и система трудового права и т. д. Особенная часть науки трудового права содержит учение о трудоустройстве, трудовом договоре, правовом регулировании рабочего времени и времени отдыха, о нормировании труда, заработной плате, дисциплинарной и материальной ответственности, охране труда и т. д.

**10,13 Трудовые и иные правоотношения** — результат воздействия норм трудового права на отношения субъектов в сфере применения труда. Нормы трудового права способны порождать юридическую связь между субъектами, то есть сами правоотношения, если субъекты совершают юридически значимое волевое действие — юридический акт, являющийся основанием возникновения правоотношения. Основанием возникновения трудового правоотношения является такой юридический акт, как трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем. Трудовые правоотношения являются центральным (основным) элементом системы и определяют характер иных правоотношений, тесно с ними связанных, которые выступают как производные от них и играют применительно к ним служебную роль. Следовательно, общественные отношения, регулируемые отраслью трудового права, можно рассматривать как систему, то есть совокупность правоотношений, объединенных общей (единой) целью? где каждое правоотношение является элементом системы. Указанные отношения возникают в связи с трудом работников у работодателей, что и объединяет эти отношения, как и их регулирование нормами трудового законодательства. При определяющей роли трудовых правоотношений всем правоотношениям как элементам единой системы свойственны общие черты. Вместе с тем они различаются по субъектам и содержанию, основаниям возникновения (изменения и прекращения), характеру прав и обязанностей. Лучше всего это различие проявляется при рассмотрении каждого из указанных правоотношений системы в отдельности.

24. В соответствии со ст. 3 Закона о занятости, безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. При этом не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным из организаций (с военной службы) независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата. Решение о признании гражданина безработным принимается органами службы занятости по месту жительства не позднее одиннадцати дней со дня предъявления органам службы занятости **паспорта, трудовой книжки, документов, удостоверяющих его профессиональную квалификацию, справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы, а для впервые ищущих работу (ранее не работавших), имеющих профессии (специальности) — паспорта и документы об образовании.** Требования **подходящей работы** понижаются для граждан: впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих профессии (специальности); отказавшихся повысить (восстановить) квалификацию по имеющейся профессии (специальности), получить смежную профессию или пройти переподготовку после окончания первоначального (12-месячного) периода безработицы; состоящих на учете в органах службы занятости более 18 месяцев, а также более трех лет не работавших; обратившихся в органы службы занятости после окончания сезонных работ.

Для них подходящей считается работа, включая работу временного характера, отвечающая требованиям законодательства о труде, независимо от того, требует она или не требует (с учетом возраста и иных особенностей граждан) предварительной подготовки. Подходящей не может считаться работа, если: **она связана с переменой места жительства без согласия гражданина; условия труда не соответствуют правилам и нормам охраны**

**труда; предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы**. Данное положение не распространяется на граждан, среднемесячный заработок которых, превышал уровень средней заработной платы в регионе. В этом случае подходящей не может считаться работа, если предлагаемый заработок ниже уровня средней заработной платы в регионе. *В ряде случаев выплата пособия по безработице прекращается с одновременным снятием с учета в качестве безработного, например, в случае признания гражданина занятым или его переезда в другую местность. Основанием может быть и недобросовестное поведение безработного — длительная неявка в органы службы занятости без уважительных причин или попытка обманным путем получить пособие по безработице* (п. 2 ст. 35 Закона о занятости). Если гражданин, зарегистрированный в органах службы занятости, отказался от участия в общественных работах, это не является основанием для признания, что ему предложена подходящая работа, и не лишает его льгот и компенсаций, предоставляемых безработным.

***30.******Переводы на другую работу*. Понятие** переводов на другую работу. В условиях перехода к рыночной экономике роль законодательства о переводах на другую работу заметно возрастает, так как оно направлено на рациональную расстановку кадров внутри предприятий, учреждений, организаций, продвижение работников, повысивших свою квалификацию, по работе (службе), а также на перераспределение кадров между отраслями народного хозяйства и различными регионами страны. Законодательство о переводах на другую работу исходит из стабильности условий трудового договора (контракта) и основывается на принципе определенности трудовой функции, являющейся одним из главных условий трудового договора. Поэтому ст. 24 КЗОТ запрещает администрации требовать от сотрудника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. По общему правилу выполнение работниками другой работы допускается только с их согласия (ч. 1 ст. 25 КЗоТ). Исключение из этого правила установлено законодательством (ст. 26 и 27 КЗоТ). Предоставление работникам работы, не предусмотренной трудовым договором (контрактом), признается переводом на другую работу. Законодательство о труде не содержит легального определения перевода на другую работу, оно лишь указывает на отдельные моменты, характеризующие это понятие, и на отличие перевода от перемещения на другое рабочее место. Так, согласно ч. 2 ст. 25 КЗоТ *не считается переводом на другую работу и не требует согласия работника перемещение его на том же предприятии, в учреждении, организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах специальности, квалификации или должности, обусловленной трудовым договором (контрактом).* С понятием перевода на другую работу и перемещением действующее законодательство связывает понятие существенные условия труда. так, ч. З ст. 25 КЗоТ к существенным условиям труда относит системы и размеры оплаты труда, льготы, режим работы, установление или отмену неполного рабочего времени, совмещение профессий, изменение разрядов и наименования должностей и др. В отличие от перемещения при изменении существенных условий труда рабочее место не изменятся, а изменяются указанные условия труда. При этом необходимо подчеркнуть, что указанные выше существенные условия труда могут изменяться администрацией без согласия работников. Закон лишь требует, чтобы эти условия труда изменялись администрацией не произвольно, а в связи с изменениями в организации производства (введение новой технологии, новых станков, оборудования и т.д.) и труда (например, введение новых режимов труда, коллективных форм организации и стимулирования труда и т. п.) и работники извещались о новых существенных условиях труда не позднее чем за два месяца (ч. 3 ст. 25 КЗоТ). Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работники не согласны на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор (контракт) прекращается по п. 6 ст. 29 КЗоТ, то есть в связи с отказом работника от продолжения работы ввиду изменения существенных условий труда. По нашему мнению, под переводом работников на другую работу следует понимать изменение одного из договорных условий труда: либо трудовой функции, либо места работы, либо места нахождения предприятия, учреждения, организации. Переводы на другую работу могут клaccuфuцupoваmьcя по различным основаниям. Такими основаниями могут быть: 1) продолжительность переводов; 2) место переводов; 3) инициатива в переводах сторон трудового договора (контракта).

В соответствии с этими основаниями переводы на другую работу делятся на: переводы на другую постоянную работу и переводы на другую временную работу; переводы на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации, переводы на другое предприятие, в учреждение, организацию и переводы в другую местность, хотя бы вместе с предприятием, учреждением, организацией; переводы на другую работу в интересах предприятия, учреждения, организации и переводы в интересах работников. При переводе по состоянию здоровья на более легкую нижеоплачиваемую работу за работниками сохраняется прежний средний заработок в течение двух недель со дня перевода (ч. 1 ст. 156 КЗоТ). Если вследствие заболевания туберкулезом или профессионального заболевания работники являются временно нетрудоспособными по своей обычной работе, но могут, не нарушая, хода лечения, выполнять другую работу, на основании медицинского заключения они временно переводятся на другую работу. Необходимость такого перевода устанавливается медико-социальной экспертной комиссией (МСЭК), а если нет такой комиссии — по заключению лечащего врача, утвержденному главным врачом лечебного учреждения. Работники, переведенные в таких случаях на другую нижеоплачиваемую работу, получают за время перевода, но не более чем за два месяца, пособие по больничному листку в таком размере, чтобы вместе с заработком по новой работе оно не превышало полного фактического заработка по прежней работе (ч. 2 ст. 156 КЗоТ).

39. **Понятия и виды рабочего времени.**

**Рабочее время-** это установл. законод. Отрезок календарного времени, в течен. кот. работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы либо условиями тр. договора должен выполнять свои тр-вые обязанности.Ст. 42 КЗоТ устанавливает 40 часов. **Норма рабочего времени-** явл. устан-ая законом для данно работника продолжительность его рабочего времени за определ. календарный период- день, неделю, месяц. Норму нельзя превышать, но можно уменьшить по кол.договру. Три вида рабочего времени: **первый-** нормальная продолжительность раб.вр. Это установленная законом норма, кот. должны соблюдать субъекты тр.отношений (работник и работодатель). Не более 40 часов в неделю. Ст 42 КЗоТ. **Второй-** сокращенная продолжит-сть- она меньшей нормальной, но с оплатой, как за нормальную. Для: подростков (16-18 лет)- не более 36 часов, (14-16)- 24 часа- 4 раза. Для учащихся- 18 или 12 часов; на вредных производствах- 36 или 24 часа; с повышенным эмоциональным, умственным напряжением (учителя, врачи)- 18-36 ч.); женщины в сельской обл- 36 с полной оплатой; инвалиды- 36ч.; **третий-** неполное раб.вр. устанавливается ст. 49 КЗоТ по соглашению сторон и пропорциональной оплатой в зависимости от выработки.  **Измеритель раб. времени-** рабочая неделя, день, смена. Рабочей неделей наз- распределение рабоч времени в календарной недели. Рабочий день- время в течении суток. Рабочая смена- установленная при сменной работе графиком сменности, утвержденным админ. По согласованию с профсоюзом и его чередование с другими сменами в теч опред календарного времени. Предпраздничный день работа сокращ на 1 час, ночная работа- с 10 вечера- 6 утра. Нельзя привлекать: беременных и женщин с детьми до 3 лет, инвалидов, до 18 лет,

40. **режим рабочего времен. Порядок его установления.**

**Под режимом понимается** порядок распределения нормы рабочего времени, его начало, окончание, перерывы в работе. К нему относится и и структура рабочей недели, раздробленного дня, графики сменности и т.д. ст 50 КЗоТ- время окончания и начал рабочего дня предусматривается правилами внутреннего распорядка и графиками сменности. Для отдельных категорий работников- гибкий график. Он устанавливается коллективным договором или внутренним распорядком. Решение по этому поводу принимает администрация вместе с профсоюзом. **Вахтовый метод-** для работы на отдаленных от постоянного места жительства участках. Вахта- это выездная на такие участки смена работников на 2-4 недели, проживающая в вахтовом городке. Смена может длится 12 часов. Она включает в себя и отдых и работу. Потом работники меняются и отдыхают по месту жительства, туда же включается и время в пути до места работы. За такую работу производится оплата в размере 50% и 75% тарифной ставки. **Раздробленный рабочий день-** устанавливается где этого требует характер работы. Причем должна соблюдаться установленная продолжительность общего рабочего времени за день, неделю, месяц. **Ненормированный рабочий день-** устанавливается для отдельной категории работников, при котором в случае производственной необходимости допускается выполнение работы сверх нормальной продолжительности рабочего дня, без дополнительной оплаты. Это особые условия- они заключаются в ответственном хар-ре работы, или в возможности переработки лиц. Такой вид не изменяет установленной нормы рабочего времени. На работников с таким рабочим днем распространяются основные положения нормального режима рабочего времени: постоянно ходить на работу и трудится в указанном времени. **Дежурства-** это работа в организации не по своей специальности в праздничные или выходные дни. К дежурствам привлекаются в исключительных для производства случаях и не чаще 1 раза в месяц. Она не превышает нормального рабочего дня, и работнику предоставляется отгул на 10 дней. **Сверхурочные работы-** это работы сверх установленной продолжительности дня. Применяется в исключительных случаях и с разрешения соответствующего профсоюза, а ст. 54 не допускает таких работ. Исключения: предотвращения стихийных бедствий и их последствий, общественных работ по водо и газо снабжению, окончание начатой работы, если по тех причинам не была окончена, ремонта механизмов и сооружений, если это грозит остановке производства; и если не явился сменщик. К ним не допускаются беременные и с детьми до 3 лет, до 18 лет, обучающиеся работники, инвалиды. Работы не должны превышать 4 часов в течен 2 дней подряд и 120 часов в год. Администрация ведет точный учет. На вредных работах сверхурочные не допускаются. **Учет рабочего времени-** 3 вида: поденный ежедневный выход на работу и рабочее время, применяется когда одинаковая продолжительность дня. Недельный- когда каждую неделю одинаково реализуется установленная недельная норма рабочих часов (40, 36, 24) и при неполном рабочем дне и при гибком графике, суммированный- при сменной работе за неделю, месяц. Учетный период- не больше года, устанавливается коллективным договором.

43. **ежегодные отпуска и их виды.**

**Отпуск-** ежегодный неперывный отдых в течении нескольких дней подряд. Право на **ежегодный оплачиваемый отпуск-** обладают все работники, работающие по тр.дог. в организациях. Отпуск не менее 24 дней в расчете на 6 дневную неделю. На него имеют права: до 18 лет- не менее 31 календ. дня, гос. служащие- 30 кал. дней, учителя, профессора- 48 дней, депутаты, научные работники- 48 дней, кандидаты наук- 36 рабочих дней, судьи- 30 рабочих, работающие в плохих климатич условиях- 45 дней, прокуроры- 30, а в плохих клим – 45календ, инвалиды- 30 кал дней, женщины в сельской местности- 28 дней. За первый год работы предостовляется спустя 11 месяцев, до 11 мес по отдельной просьбе: женщины по беремености и родам; усыновившим ребенка до 3 мес; мужчинам при рождении ребенка; до 18 лет, военным в запасе по истечении 3 месяцев. В остальные года он предостовляется в любое врмея года. График отпсков устанвливается админ. Если во время отпуска работник болел или выполнячл общественные/гос работы- он продлевается. Нельзя лишать отпуска в течении 2 лет подряд, женщинам с детьми, до 18 лет, в неблагоприятных условиях труда. Отзыв из отпуска лишь с согласия рабтника, отпуск можно разделить на 2 части, оплачивается до ухода в отпуск. Нельзя заменить его денежной компенсацией, кроме случаев увольнения. **Дополнительный отпуск-** непрерывный отдых в течении нескольких дней подрядв дополнение к отсновному отпуску. Бывают оплачиваемые ( 68 КЗоТ): на вредных условиях труда, болшой стаж работы в одной организации, ненормированный рабочий день, на Крайнем Севере и в друг случаях по закону. **Неоплачиваемые отпуска- по социальным нуждам-** даются по семейным обстоят и причинам. По заявлению работника и длительность по соглашению сторон тр.дог. работникам с детьми до 14 лет, с инвалидами, одиноким родителям- на 14 кал дней без сохранения оплаты в удобное для них время. Перенесения на другой год не возможно. По соц нуждам без оплаты дается: участникам ВОВ- 14 кал дней, родителям и женам военных погибших на войне- 14 дней; работающим инвалидам и пенсионерам- 2 мес.; на время необходимое для проезда к месту отдыха судьям и обратно судьям и гос служащим1 раз в 2 года на Крайнем севере. Отпуск оформляется приказом. Соц отпуск может быть отработам в следующий период по соглашению. Совместители имеют право на оплачиваемый отпуск по совмещаемой работе одновременно. График состволяется админ не позднее 5 января и доводится до сведения всех работников.

46. **Понятие з.п. и ее видыи.**

**З/п –** это установленное соглашением сторон ежемесячное вознаграждение работника за выполняемую конкретную трудовую ф-цию по трудовому договору, но не ниже установленного минимума. Она зависит от трудового вклада работника и максимальным размером не ограничена. Миним. Размер- установлен гос-вом.ст 78 КЗоТ предусматривает, что в мин размер не включают доплаты и надбавки, премии и т.д. – они начисляются в основную з/п. Труд работников оплачивается дифиринциально в зависимости от его сложности, тяжести, вредности. Она устанавлитивается по обоюдному согласию сторон. Форма и тариф устанавливается кол. договорами и соглашениями. В бюджетных организациях устанавливается Прав-вом РФ. З/п работника по тр.дог. отличается от оплаты труда по гражданским договорам: 1. выплачивается систематически за производимуб работу, а по гражданским договорам, связанным с трудом, - это цена овеществленного результата труда, оплачиваемого разово;2. делится на основную и дополнит части (надбавки, премии) по гражданским договорам нет.3. имеет определен правовую организаю, чего нет в оплате тркда по договору подряда, поручения; 4. работник заранее знает- может он быть повышен или оплата специально занижена, что бы подстегнуть его, нет по гражданско-правовым догорам; 5.установлен гос минимум, по гражданским нет. Существует два метода правовой организации з/п: центарлизованный- государственный. Самый популярный метод сейчас. Регулировани на осноове 18 разрядной сетки. Утсаналв основы тарифной системы как совокупности нескольких правоых актов.но централизованные акты тарифной системы сейчас явл болшей частью рекомендательными, кот ориентируются на отраслевые соглашения и кол. договоры устанавливают свои тарифы оплаты труда. Гос-во устанавливает мин оплаты труда, и при отклонении от нормальных условий труда, устанавливает районный коэфициент для отдельных местностей.Прав-во РФ установило порядок определения нормированной величны расходов на оплату труда, ее опредяеляют исходя из средней месячной з/п работника, включаемой в себестоимость продукции, работ, услуг ( не меньше 6 кртаной мин з/п) Размер увеличивается на предусмотренные законодательсвом выплаты. Наибольшую популярность приобретает метод договорного регулирования, кроме работающих в бюджетной сферы. Правовая организация з/п создаваемая двумя методами- централизованным и договрным имеет: 1. установление гос мин оплыты труда и пересмотр прожиточного минимума; 2. установление дифиринциации оплаты труда как через тарифную систему, так и в локальном порядке с надбавками; опред на каждом произ-ве конкретных форм, тарифов для каждого работника; установление порядка опред нормируемой величины раходов на оплыту труда; установление мин размеров оплаты труда при отклонении от условий; установление компенсаций и выплат. В районах и местностях с крайне не благоприятными клим условиями мин з/п определ. с применением выплат, надбавок-повышается. Мин з/п не применяетя при неполном рабочем дне.

47. **тарифная система и ее элементы.**

**Тариф-** это исходный размер оплаты труда определенного вида, хар-ра, квалификации. **Тарифная система-** это совокупность различных правовых актов, принимаемых в централизованном порядке, обеспечивающих дифференциацию оплаты труда в зависимости от сложности выполняемых работ, условий труда и т.д. **Элементы:** 1. тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные справочники служащих; 2. тарифные сетки; 3. тарифные ставки; 4. надбавки и различные доплаты за работу с отклонениями от нормальных условий труда; 5. районные коэффициенты. **Тарифно-квалификационный справочник работ и профессий** позволяет руководствоваться единым критериями при определении сложности выполняемой работы и присовении ей соответсвующего разряда. Сейчас применяется Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий (ЕТКС), кот. был утвержден в 1985 году. Он содержит перечень всех скозных профессий, независимо от отраслевой принадлежностиорганизации. В ЕТКС вносят изменения постоянно. В бюджетной сфере его применение обязательно. В других случаях он носит рекомендательный хар-р. Квалификационные справочники состоят из 3 частей: 1- рукаводители; 2- служащие; 3- технические исполнители. **Тарифная сетка-**  это определенная шкала, разбитая на разряды, кот позволяет определить размер тарифной ставки для оплаты труда работников и их квалификации путем умножения тарифной ставки 1 разряда на тарифный коэффициент. В отраслях экономики бываю 6, 8, 10-12 разрядные сетки. Тарифный коэф. 1 разряда = 1, а дальше он повышается на десятые доли. С 1992 года принята Единая Тарифная Сетка. Она состоит из 18 разрядов: первые 8-для оплаты рабочим бюджетной сферы, а со 2 по 18- для служащих. **Тарифная ставка-**  это оплаты труда работника за определенную еденицу времени (час, день или месяц). Чем выше разряд работника тем больше его ставка. В каждой тарифной сетке дается ставка 1 разряда. Ставки других разрядов определяются путем умножения ее на тарифный коэффиц. соотв-го разряда кот. показывает во сколько раз тариф оплаты данного разряда выше первого. Сейчас тарифные сетки устанавливают сами организации. Их фиксируют в кол. договорах или иных локальных актах. Пи оплате труда рабочих могут они могут применять бестарифную ситсему оплаты (ст. 80 КЗоТ). Оплата руководителей, специалистов для них может быть уставлен свой тариф- % от выручки, доля прибыли. (ст. 81). Тарифный коэфциент показывает на сколько тарифная ставка 18 разряда больше тарифной ставки 1 размер. К элементам тарифной ставки системы относятся надбавки и доплаты. Они могут быть двух видов: централизованные- установленный гос-вом, и локальные, установл. кол. договорами, соглашениями ит.д. Цель надбавок- стимулировать работу в определенных районах, профессиях, геологи до 50%, за подвижный разъездной вид работ от 15 до 40% тарифа, многие получают за звание мастер. Но все размеры централиз надбавок и доплат это мин. И обязаны быть выплачены. Цель доплат- компенсировать повышенную интенсивность труда ( за совмещение профессий и т.д.) или труд в неблагоприятных условиях, за полевые условия. Они обязательны к выплате, остальные, установленные в локальном порядке, выплачиваются по усмотрению администрации, еасли зафиксир-ны в кол. договоре. Руководителям гос органов Прив-ва РФ установленна ежемесячная надбавка в 20 % от оклада. Размер централизованных надбавок и доплат и перечни районов для северных надбавок и **районных коэф.**  устанавливается прав-вом РФ. Это лементы централизованного регулирования з/п. Районные коэфиц поправляют размер фактической оплаты труда вд анном районе в сторону е увеличения на этот коэфиц ( от 1,1 до 2 в зависимости от района) Основная цель- компенсировать более высокий прожиточный минимум и выровнять з/п этого района с другим.Районный коэф. начисляется спервого дня работы в данном регионе. Северные же 10% надбавки- по истечении 6 мес в районах Крайнего севера. Далее через каждые 6 мес или год они увеличив. На 10 % оклада. Все надбавки и доплаты устанавливаются и начисляются в % отношении к тарифной ставке.

1. **система оплаты труда по трудовому праву.**

**Под системой зароботной платы-** понимается установленный способ соизмерения размера вознаграждения за труд с его конкретными затратами либо результатами. Две системы з/п: **Повременная-**  при поверменной оплате труд работника оплачивается за пропорционально проработанное время на основе тарифной ставки. В зависимсти от единицы учета повременная система з/п бывает трех разновидностей: часовая,дневная и месячная. Если в основе лежит часовая и дневная тарифные ставки, то месячный зароботок работника зависит от колич. Рабочих часов или рабочих дней, отработанных в календарном месяце. Если же применяется месячная тарифная ставка, то зароботок работника, отработавшего все дни в данном месяце, выплачивается в твоердом размере. Оплата руководителей на основе должностных окладов. Они уставнливаются администрацией организации в соответсвии с должностью и квалификацией работника ( 81 ст.) **Сдельная-** оплата зависит от: 1. от кол-ва произведенной продукции, 2. от надлежащего кач-ва. Она применяется там где реально можно фиксировать количественные показатели результатов труда и нормировать его путем установления норм выработки, норм времени и т.д. Оплата производится на основе сдельных расценок. Она имеет разновидности: прямую сдельную- сдельная расценка- оплата за единицу произведенной продукции, рабочих операций, одинаковая, сколько бы сверхнормы не было бы выработано; косвенную сдельно-прогрессивную- после выполнения нормы 100 % начинает увеличиваться. Она отрицательно сказывается на увеличении себестоимости продукции и редко применяется- только где надо поднять производительность; сдельно-преммиальную и аккордную- оплата за полный комплект работ. Она прменяется на сторительстве, на дорожных работах. В зависимости от способа организации труда сдельная система оплаты труда может быть: индивидуальной- применяется там где труд каждого работника под учетом и з/п зависит от колич-ва годной продукции конкретного работника и сдельной расценки за единицу изделия. Коллективной- оплата труда каждого работника зависит от результатов работы всего коллектива, и учитывается личный вклад каждого человека и он определяется коэфециентом трудового участия. При косвенной системе оплачивается труд вспомогательного либо подсобного рабочего. Его з/п будет зависть от результатов работы обслуживаемого сдельщика. Нормы труда и сдельные расценки регулирует ст 102-108) они не состовляют самостоятельный от з/п институт, а отностяся ке сдельной системе. Ст. 2 КЗоТ – работник обязан выполнять установленные нормы труда.  **Норма труда-**  называется установленный для работника объем работы в час, день, неедлю и т.д.Обеспечить нормальные условия труда обязанна администр.: исправное сосотояние механизмов, оборудования и т.д., своевременное обеспечение технической документацией, материалами для работы и т.д. Нормы труда должны переодически изменятся, по мере аттестации рабочих мест, внедрения новой техники. Производится администрацией с профсоюзом. О введение новых норм работники извещаются не меньше чем за 1 мес. Виды норм труда: **нормы выработки-** это установленный в единицах продукции объем работы, который работник должен выполнить за час, день, смену; **нормы времени-** это кол-во рабочего времени ( в часах и минутах) для производ-ва единицы продукции или рабочей операции. Она служит для расчета, определения норм выработки и других норм; **н. обслуживания-** это уставнол. на одного работникаобъем обслуживания производственных механизмов, станков и т.д.. Их разновидностью считаетсы норма управляемости- сколько руководителей; **н. численности работников-** это установленная численность рабочего персонала опред. профессии, квалифик., для выполнения рабт на даннном участке произв-ва. В н. обслуживания определяется и н. численности работников и наоборот; **нормированное задание-** это установленный сумарный объем работ за рабочий день для работника или бригады. По тому на какое время установленно задание, различают дневное и месячное нормированное задание- норма для повременщиков. **Укрупненные и копмлексные нормы-** при кол. труде производственной бригады по единому наряду расчитываютсяна весь колектив- какой объем работы должна выполнить бригада за день, месяц и т.д. **сдельная расценка-**  опред. путем деления тарифной ставки на соответсвующую норму выработки. Она применяется при сдельной системе оплаты. Это размер оплаты за произ-во 1 един. Продукции. Устанавливается администрацией и пересматривается с изменением норм труда. В Организации утсанавливается премиальная система. Она сама формирует фонд оплаты труда в зависимости от результата за год.в Локальное ругулирование входят: установление фонда оплаты труда и его использование; установл. тарифных ставок и окладов конкретным работникам; установл. для различных групп различную систему оплаты; разработка и утверждение положений о премиальной системе оплаты; введение локальных надбавок и доплат за неблагоприятные условия труда и надбавок стимулирующего хар-ра. **Вознаграждение за год-** устанавлив. Кол. договором в доплнение к системам з/п по специально разработанному о нем локальному положению. Выплачивается за вознаграждение из фонда прибыли. Выплачивается всем работникам отработавшим всеь календарный год.

**50/. исциплина труда и ее правовое регулирование.**

Дисциплина выступает как правовая категория в 4 аспектах: 1. основной принцип тр.права- обеспечение исполенеия обязанности блюсти дисциплину труда. Обеспечивает ее работодатель и его админитр.; 2. как элемент тр. правоотношения- бязанность работника по тр. правоотношению подчинятся дисциплине труда данноого произ-ва, его внутреннему распорядку. 3. как институт тр. права- система норм, регулир. Внутренний тр. распорядок, работодателя и т.д.устанавливающий меры поощерения и несущий ответсвенность за нарушение дисциплины; 4. фактическое поведение- уровень соблюдения всеми на произв-ве дисциплины труда. Этот уровень может быть высоким- если все участники соблюдают дисциплину, средним- если все рабтники соблюд., но у кого то есть отклонения, нарушения и низким- наличие частых и массовых нарушений. **Дисциплина труда-** совокупность правовых норм, регулирующих внутренний тр. распорядок, устанвливающий трудовые обязанности работников и администр., определяющих меры поощерения за успехи в труде и ответственность за виновное невыполнение этих обязанностей. Она тесно связана с: **технологической дисциплиной-**  та часть тр. дисциплины, кот. заключается в соблюдении техн.дисцип. явл. производственным упущением и дает основания наряду с привличением виновного к дисципл. Ответсвенности для полного или частичного лишения премии. И с **производственной дисциплиной-**  означает порядок на производстве. Охватывает дисциплину трудовую и выходит за ее пределы, обеспечение четкой и ритмичной работы организации, обеспечение работающих сырьем, матреиалами и т.д. работники несут ответсвенность за соблюдение не всей производственной дисциплины, а е части, сосотоящей в выполеннии тр. обязанностей. Админ. несет полную ответсвенность. Дисциплина выражается в: позволяет каждому работнику трудиться с полной отдачей. Поощеряется инициативав труде; обеспечивает высокопроизводительный труд не только каждого работника, но и всего данного трудового коллектива, когда она высокая; способствует работе без брака, повышению качества услуг; порядку на производстве. **Методы ее обеспечения-** ст 128 – 4 метода: 1. создание необходимых организационных и экономич. условий для нормальной работы. 2. сознательного отношения к труду. Многие работники осознают необходимость дисциплины соместного труда и добровольно ее соблюдают. 3. убеждения, воспитания и поощерения за труд, успехи в работе. Создание необходимых условий для выспроизводительной работы, восмпитание, убеждение- основные правовые методы укрепеления тр. дисцп.4. принуждение, кот. изспользуется по отношению к отдельным недобросовестным работникам и выражается в применении к нарушетелям тр. дисц. мер воздействия.

Методы обеспечения дисципл. Труда. Поощерения и вознаграждения.

**Методы ее обеспечения-** ст 128 – 4 метода: 1. создание необходимых организационных и экономич. условий для нормальной работы. 2. сознательного отношения к труду. Многие работники осознают необходимость дисциплины соместного труда и добровольно ее соблюдают. 3. убеждения, воспитания и поощерения за труд, успехи в работе. Создание необходимых условий для выспроизводительной работы, восмпитание, убеждение- основные правовые методы укрепеления тр. дисцп.4. принуждение, кот. изспользуется по отношению к отдельным недобросовестным работникам и выражается в применении к нарушетелям тр. дисц. мер воздействия. Существуют также метод морального и материального стимулирования, наход. в органическом единстве. Развитию этих стимулов призвано способствовать установленная нашим законод. Система мер поощерения за успехи. **Поощерения-** публичное признаниетрудовых заслуг, окозание почета как отдельным работникам, так и трудовым коллект. В форме установл. законода-ва мер поощерения и льгот. Два вида поощерений: за успехи в работе и особые трудовые заслуги. Ст 131 за образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение качества продукции, продоллжит. и безупречную работу имеются следующие поощерения: 1. объявление благодарности; 2. выдача премии; 3. награждение ценным подарком; 4. награждениепочетной грамотой; 5. занесение в Книгу почета или Доску. (Либо дается нагрудный знак.) Применяются меры админ. совместно с профсоюзом. Цель- стимулирование произ-ва и пример другим работникам. Возможно совмещение мер поощерения: может быт ьобъявлена благодарность + вручение ден. Премии. Должно быть обеспечено сочетание морального и материального стимулирования. Ст. 137 в момент дисциплинарного взыскания меры поощерения не применяются. Все поощерения объявляются в приказе администрации, доводятся до коллектива и заносятся в трудовую книжку. Ст. 133 кстанавливает преимущества и льготы трудоспосбоным работникам- льготы в соц-культурном и жилищном обслуживании (путевки, улучшение жилья), продвижение по работе. За особые тр. заслуги работнику представляется в вышестоящие органы к поощерению, награждению органами, медалями и т.д. гос. Награды в ведении федеральных органов, а присвоение в ведении Президента. Для работников некот. отраслей экономики введены спец. звания и награды (почетный горняк, сторитель)Одна из форм поощерения- грамоты. Все меры носят правовой хар-р посчкольку утсановлены органами власти.

57. **определ. размера ущерба, причененного работником и порядок его возмещения.**

Размер приченного работником ущерба определяется **по фактическим потерям** по данным бухг. учета, исходя из балансовой стоимости имущества основного фонда за вычетом износа по установленным нормам. При хищении или недостаче и т.д. размер опред. по ценам, действующ. на данной местности в день причинения ущерба.В организациях общ-нного питания и в комиссионной торговле размер ущерба при недостаче и хищении опред по ценам, установленным для продажи этой продукции и товаров. Организации независимо от форм собственности в целях проведения балансовй стоимостив соотвтествии с фактич. целями производят переоценку основных фондов. Размер возмещаемого ущерба, причененого по вине нескольких работников, определ. для каждого с учетом степени вины, вида и предела материальной ответсвен. Материальн. ответсв. Работников по ч.4 ст. 121 КЗоТ является долевой. Каждый должен возместить ущерб в той доле кот. приходится на него, и не отвечает за других работников. Совершенное несколькими лицами – несут солидарную ответсвенность. При этом работодатель вправе требовать возмещение ущерба как со всех виновных так и с каждого как полностью так и в части долга. Солидарная ответсвенность не может быть возложена на лиц, осужденных хотя бы по одному делу, но за самостоят. Преступления, кот. не связаны между собой общим намерением. Пределы мат. ответсвт. устанавлив. гос-вом. **Порядок возмещения работником ущерба.** Ст 118- работник причинивший ущерб, может добровольно возместить его полностью или частично. С согласия админ. работник может передать для возмещения причиненного ущерба равноценное имущ-во или исправить поврежденное. Возмещение ущерба не более 1 месячной з/п производится по распоряжению админ, а руководителями и их заместителями- по распоряжению вышестоящего органа. Не позднее 2 недель со дня обнаружения ущерба. Если работник не согласен расматривается дело в суде. Срок обращения 3 мес. Со дня нарушения. В других случаях возмещение путем подачи иска администрацией. Если админ. в нарушение установленного порядка произвела удержание из з/п работника, то орган по решению труд. Споров по жалобе работника возвращает эту сумму. Работодатель может обратиться в суд не позднее 1 года со дня ущерба- ст 211. Работник несет материальную ответсвенность, независмо от его дисциплинарной, администр. И друг. Ответсвен за действия, причинившие ущерб работодателю. Он может нести за один проступок и дисциплинарую и администрат. ответств. Работодатель может отказаться полностью или частично по обстоятельствам от взыскания или рассрочить платеж по письменному обязательству. Суд при рассмотрении дела может учесть степень его вины, конкртные обстоят-ва и материальное положение и уменьшить размер ущерба. но это невозможно, когда ущерб причинен намеренным преступлением.Прекращение тр. отношений после причинения вреда не влечет за собой освобождения стороны тр. дог. От материальной ответств. по тр. договору.

31. **Виды трудовых договоров**

1. Договор с неопределенным сроком (заключается: Как обычный, когда , как правило, обусловливается место работы, трудовая функция работника и заработная плата; При приеме на государственную службу С молодыми рабочими и молодыми специалистами по направлению по окончанию учебы в учебных заведениях По совмещению профессий С внештатным работником О надомной работе)
2. Срочный договор, заключенный на срок не более 5 лет (заключается: По организованному набору Для работы в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях На любой определенный календарный срок, не превышающий 5 лет Для производственного обучения или ученический срок не более 6 месяцев, который затем трансформируется в обычный трудовой договор с неопределенным сроком
* С руководителями предприятий) 3. договор на время определенной работы Договор о временной работе Договор о сезонной работе
* Договор для определения другой работы(кроме временной и сезонной), которая по своему характеру и объему должна оканчиваться ее выполнением. Трудовой договор о работе на дому относится к договорам с неопределенным сроком.

5. **Источники трудового права** различаются по тем юридическим формам, в которых воплощаются общеобязательные нормы или иные установления, издаваемые от имени государства. Другими словами, источники -- это нормативные правовые акты: законы, указы, постановления и т.п., регулирующие трудовые и производственные от них иные отношения в сфере применения труда работников. Однако к источникам трудового права в силу особенностей их формирования относятся и акты локального нормотворчества самих работников, их представителей и работодателя (его представителей). В организации таким источником является коллективный договор либо иные локальные акты, принятые в установленном порядке. Своеобразными источниками трудового права являются соглашения на различном уровне (от отраслевых тарифных до генеральных), принимаемые на основе двустороннего или трехстороннего сотрудничества организациями работодателей и трудящихся в лице их представителей и с участием органов государственного управления при трехстороннем сотрудничестве. *источники трудового права* — это результаты правотворческой деятельности органов государства, а также совместного нормотворчества работников и работодателей (их представителей) в сфере применения труда работников. Поскольку источник права является следствием правотворческой деятельности, то и вид источников, и их юридическая сила находятся в прямой зависимости от иерархии государственных органов, их конституционных полномочий и компетенции, которой они наделены по действующим законам. *Федеральные законы*: Закон о занятости населения в РФ от 19 апреля 91 г. Кодекс законов о труде РФ 12 марта 92 г. Конституция 12 декабря 1993 г. *Указы президента*: 1. Об утверждении Положения о Федеральной инспекции труда при Министерстве труда Российской Федерации (Рострудинспеции) О КОМПЛЕКСНОЙ ПРОГРАММЕ МЕР ПО СОЗДАНИЮ И СОХРАНЕНИЮ РАБОЧИХ МЕСТ НА 1996 - 2000 ГОДЫ *Постановления правительства*: О ФЕДЕРАЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 1995 ГОД 2. О МЕРАХ ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА 26 августа 95г. Главное место среди источников трудового права занимает Конституция Российской Федерации, принятая всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. В ней закреплены основные трудовые права, свободы и гарантии их обеспечения. Статья 37 Конституции провозглашает свободу и добровольность труда, запрещает принудительный труд, закрепляет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не низке установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. Признано право работников на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Каждому предоставляется право на отдых, а работающим по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск. Следующим по значимости источником трудового права являются законы — как федеральные, так и субъектов Федерации. В соответствии с Конституцией Российской Федерации (ст. 72) вопросы законодательства о труде находятся в совместном ведении Федерации и ее субъектов, а разграничение их компетенции осуществляется, также на основе Конституции. К ведению Федерации, как следует из ст. 71, относится достаточно большое число блоков норм (вопросов) трудового законодательства, поскольку они закреплены в ряде статей гл. II Конституции, составляющей основы правового статуса личности в России (ст. 64 Конституции). Это уже рассмотренные трудовые права и свободы, предусмотренные ст. 37 Конституции, или право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов (ст. 30) и др. Среди федеральных законов важнейшее место занимает Кодекс Законов о труде Российской Федерации (КЗоТ РФ), который является основным кодифицированным источником трудового права.

1. **Трудовое право достаточно специфическая отрасль права**, выполняющая две основные функции: производственную (экономическую) и социальную (защитную). С одной стороны, оно нацелено на правовое обеспечение экономики (производства), а с другой — на защиту человека и его прав в сфере применения труда. И та и другая функция связаны с экономической реформой, но первая касается технической стороны труда, повышения его производительности, получения выгоды и прибыли, а вторая — как защиты интересов отдельного работника, так и смягчения негативных последствий экономических преобразований для коллектива работников. Рассматривая природу данной отрасли, представитель науки трудового права С.А. Иванов достаточно четко выявил социальный характер и истоки этой отрасли. Он указал, что трудовое право сложилось на Базе не только частного, но и публичного права. Это обусловило своеобразный и социальный характер трудового права, которое развивается главным образом по своим собственным законам, в значительной мере отличающимся от гражданско-правовых. На социальную роль трудового права указывают и представители иных отраслей юридической науки. Ю.А. Тихомиров, выделяя социальные отрасли права, называет в их числе и трудовое, ибо оно предназначено не только для реализации и защиты индивидуальных прав граждан, но и их совокупной охраны.

9. К локальным нормативным актам, например, относятся: правила внутреннего трудового распорядка данной организации, положение о премировании или положение о вознаграждении по итогам работы организации за год и т. п. Локальные акты — это, как правило, результат совместного нормотворчества, осуществляемого непосредственно в организации между работниками и работодателем (их представителями), например профсоюзным органом данной организации и ее руководителем (директором, администрацией). Развитие договорных начал в регулировании социально-трудовых отношений, в свою очередь, ведет к закреплению возрастающего числа специальных норм в соглашениях всех видов: генеральном, региональном, отраслевом тарифном и др. Соответствующее место этих норм в указанных соглашениях может быть определено и отдельными законами,

20-21 **Соглашения** Правовой акт регулирующий соц-но-трудовые отношения между работодателями и работником. Заключаемые на уровне РФ, субъектов РФ , территории , отрасли , профессии. Соглашение в зависимости от видов регулирования соц-но-трудовых отношений подразделяется на генеральные, региональные отраслевое , тарифное и проф. тарифное. Еще один источник трудового права представляют собой **акты соглашения**: генеральные, региональные, межотраслевые тарифные, отраслевые тарифные, профессиональные тарифные, территориальные и др. Соглашения являются результатом договоренностей всех участников соглашений, выступающих как равноправные партнеры. Это представители интересов работников на отраслевом, профессиональном и территориальном (федеральном, субъекта Российской Федерации, местном) уровнях в лице соответствующих органов профсоюзов и их объединений. Представителями интересов работодателей на указанных уровнях выступают полномочные органы объединений работодателей или иные уполномоченные работодателями органы. Государственные органы являются третьей стороной, участвующей в коллективных переговорах и заключении соглашений. Представители работников и работодателей соответствующего уровня могут договориться и о заключении двустороннего соглашения. Следовательно, участники соглашений на основе трехстороннего или двустороннего сотрудничества уполномочиваются государством на соответствующее нормотворчество в сфере применения труда. Представители работников - это органы профсоюзов и их объединений, уполномоченные на представитальство в соответствии с их уставами, органы общественной самодеятельности, образованные на общем собрании (конференции) работников организации и уполномоченных им. Понятие "Органы общественной самодеятельности" даётся в ФЗ РФ "Об общественных объединениях".

 ООС являются не имеющие членства общественные объединения, целью которого является совместеое решение различных соц. проблем, возникающих у граждан по месту жительства, работы или учёбы, направленное на удовлетворение потребностей неограниченного круга лиц, чьи интересы связаны с достижениями установленных целей и реализация программ ООС по месту его содержания и соглашения:

- соблюдение норм законодательства; - полномочность представителей сторон ;- равноправие сторон ;- свобода выбора и обсуждения вопросов составляющих содержание колдоговоров и соглашений; - добровольность принятия обязательств ;- реальность обеспечения реальных обязательств; - систематичность контроля и неотвратимость ответственности

**9**. **К локальным нормативным актам**, например, относятся: правила внутреннего трудового распорядка данной организации, положение о премировании или положение о вознаграждении по итогам работы организации за год и т. п. Локальные акты — это, как правило, результат совместного нормотворчества, осуществляемого непосредственно в организации между работниками и работодателем (их представителями), например профсоюзным органом данной организации и ее руководителем (директором, администрацией).

Развитие договорных начал в регулировании социально-трудовых отношений, в свою очередь, ведет к закреплению возрастающего числа специальных норм в соглашениях всех видов: генеральном, региональном, отраслевом тарифном и др. Соответствующее место этих норм в указанных соглашениях может быть определено и отдельными законами

#

#  7. Законодательство о труде

Законодательство Российской Федерации о труде состоит из настоящего Кодекса и иных актов трудового законодательства Российской Федерации и республик в составе Российской Федерации. В соответствии с Конституции РФ регулирование и защита прав и свобод человека и гражданина находится в ведении Российской Федерации. Современное трудовое законодательство находится в совместном ведении Российской Федерации и ее субъектов. Конституция РФ в разграничивает компетенцию органов федеральной власти и субъектов федерации по принятию трудового законодательства и устанавливает субординацию этих актов. По предметам ведения РФ принимаются федеральные конституционные законы и федеральные законы, которые на всей территории РФ имеют силу прямого действия. Федеральные законы по вопросам трудового права не могут противоречить федеральным конституционным законам. Законы и иные нормативные акты субъектов РФ не могут противоречить федеральным законам РФ. Необходимо четко следовать Конституции РФ, где сказано: законы подлежат официальному опубликованию. Неопубликованные законы не применяются. В настоящее время "Российская газета" и "Собрание законодательств РФ" являются официальными изданиями, которые публикуют полный текст федерального конституционного закона, федерального закона, акты палат Федерального Собрания. Вслед за Конституцией РФ главным источником трудового права является КЗоТ РФ.К иным актам трудового законодательства относятся: Законы, регулирующие трудовые отношения. Так, например, Закон РФ от 11 марта 1992 г. "О коллективных договорах и соглашениях"; Федеральный закон РФ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" от 23 ноября 1995 г.; Закон РФ "О занятости населения в РФ" от 19 апреля 1991 г. Вторую группу источников а сфере трудового права составляют подзаконные акты. Вторую подгруппу подзаконных актов составляют нормативные постановления и распоряжения Правительства РФ. Третью подгруппу составляют подзаконные акты Министерства труда РФ. Четвертую подгруппу составляют нормативные акты министерств, ведомств и государственных комитетов РФ. Кроме указанных выше нормативных актов, социально-трудовые отношения работников и работодателей регулируются соответствующими видами соглашений.

**64. Охрана труда женщин, молодежи и лиц с пониженной трудоспособностью.**

**Охрана женщин-**  это защита женского организма, ее материнства от производственных вредностей, позволяющая женщине сочетать труд на произв-ве с материнством. Защита направлена и на будущих детей. Охрана женщин- это важнейшая соц. проблема для всех стран. Общие и спец. нормы тр. права по охране труда женщин в коплексе состовляют правовую охрану труда женщин. Содержание: 1.запрет на применение женщин на тяжелых работах и на вредных условиях труда, подземных работах, в качетсве трактористок, машинистов, водителей грузовых автомашин и женщин до 35 лет к работе с растениями, животноводстве, птицефабриках с применением пестицидов, ядохимикатов и т.д. 2. запрет на переноску и передвижение женщинами на работе тяжестей, превышающие для них нормы- не более 2 раз в час не более 10 кг, а при постоянной работе в смену не более 7 кг. 3. ограничение труда женщин в ночное время ( с 22- 6 утра), только в качестве временной меры. 4. женщинам в сельской местности предостовлять один выходной в месяц при их желании без сохранения з/п, а в условиях Крайнего Севера- 36 часовая неделя и сохранение з/п. **Содержание повышенной особой охраны труда женщин-** при их активном материнстве: беременным и с детьми до 3 лет- запрет на ночные, сверурочные, в выходные и командировки (162). Если женщина отказывается от них- это не нарушение. 2. женщинам с детьми от 3-14 лет, детей инвалидов, и с уходом за больными не могут привелкаться к сверхурочным работам и направлять без согласия в командировки. 3. работники, осуществляющие уход за больными к ночным работам только с согласия (163)4. один из работающих родителей ребенка-инвалида до достижения им 18 лет 4 дополнит. Оплачиваемых выходных в месяц.; 5. беременные и с детьми до 14 лет не должны привлекаться к дежурствам на произ-ве после окончания дня и в выходные/праздничные дни; 6. беременным снижаются нормы выраоботки, обслуживания, либо переводятся на легкую работу с сохранением з/п. До решения вопроса о переводе она освобождается от работы с сохранением з/п за счет предприятия. Женщины с детьми до 1,5 лет переводятся над ругую работус сохранением з/п по достижению ребенка 1,5 лет. 7. беременным предостовляется дополнительные отпуска. 8. с детьми до 1,5 лет дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через 3 часа и не менее 30 мин.; с 2-мя детьми такого возраста не менее часа. Перерывы включаются в рабочее времяи оплачиваются по среднему з/п. Ст . 170 предусмотрены гарантии при увольнении беременных и с детьми. Запрет на отказ в приеме на работу и снижение з/п по мотиву- с детьми; отказ может быть обжалован суде.  **Особая охрана труда молодежи-** система специальных норм, предостовляющих молодежи (особенно до 18 лет) трудовые льготы по рабочему времени, режиму труда и тд.Особая охрана позволяет безопасно для организма, психики трудиться и сочетать работу в конкретной организации с продолжением учебы. **Содержание:** запрет на применение труда детей до 18 лет на тяжелых работах и вредных. С ними нельзя заключать договоры о полной материальной ответсвенности и о работе по совместительству. 2. ограничен возраст приема на работу- моложе 15 лет, с 14 лет с согласия родителей в свободное от учебы время; 3. до 18 лет они приравниваются в правах к совершеннолетним, а в областти охраны труда, отпусков имеют льготы. Ограничен вес подъема14-15 лет- 3кг, 16-17- 4 кг. Все моложе 21 года принимаются только с медицинским обследованием и ежегодный досмотр., сокращенное время работы с полной оплатой, запрет на ночные, сверхурочные, удлиннеый отпуск- 31 ден. и т.д. увольнение только согласия гос. Инспекции труда по несовершеннолетних и лишь в исключит случаячх+ трудоустройство. **С пониженной работоспособностью-** облегченные условия труда. Рекомендуется применять труд инвалидов, пенсионеров в форме посильного для них труда. Если возможно организуются специальные цеха, участки.Предпочтителен надомный труд и неполный рабочий день. На предприятии есть квота о приеме на работу инвалидов- у них 36 часов в неделю.нельзя к ночным, сверхурочным работам. Им дают дополнительные отпуска до 2 мес. Надзор за ними комисси по ограниченно трудоспосбным, гос. и общественные организации.

67. **подведомственность индивидуальных трудовых споров, органы их раследующие.**

 **Подведомтсвенность-** это определение по сво-вам и содержанию трудового спора, в каком превоначальном органе должен решаться этот спор. Таким указателем в индивид. спорах явл. хар-р спора и то правоотношение, из кот. он вытекает,и субъект спора. Сначал надо выявить вид спора (индивид. ( + его хар-р) или коллеткт.) о применении тр. законод-ва или об устанвол-ии новых условий труда, и установить из какого правоотношения вытекает. Индивидуальный сопр об установлении новых условй труда не подведомтсвен ни Коллективным трудовым спорам, ни суду, хотя возник из трудового правоотношения. Споры из правоотнош-ий тесно связаных с трудовым правоотношением, КТС не подведомственны ( о пенсиях и пособиях). Если не выяснить указанные св-ва конкретного сопра, можно неправильно определить его подведомтсвеность. Решение же по спору. Не подведомтв-го данному органу подлежит отмене. Это брак в работе юр. органов, затягивающих решение тр. спора. Установленный порядок рассмотрения тр. сопров, включая и подведомтсвенность споров, не лишает работника права обратиться в вышестоящий орган или суд с жалой на конкретног руководителя. Правильное определ. подведомственности конкретного тр. спора имеет большое практическое значение, поскольку решение спора неправомочным органом не имеет юр. силы и не может быть применено. Все тр. споры делятся по подвед. на три группы: рассматриваемы в общем порядке, когда КТС явля. Обязательной первичной стадией, после кот. спор может вступить на рссмотрение суда. В общем порядке рассматриваются споры из трудовых правоотношений. Споры о примыкающих правоотношений к трудовому не рассматриваются; 2. рассматриваются непосредственно судом; 3. администр и проф органа; 4. расматриваемые вышестоящим органом; 5. коллектиывные трудовые споры по впопрасам установления новых или применение существующих условий труда и быта, заключенния и исполнения кол. Договров и иных соглашений, рассматриваемых примирит. комиссиями, посредником, трудовым арбитражем.

**72. Право на забастовку тр. коллектива и условия ее проведения. Признание е незаконной: основания и правовые послед-вия.**

**Забастовка-** это временный добровольный отказ работников от выполнения тр. обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения кол. Тр. спора. Участие в забастовке явл. добровольным и никто не может быть принужденк участию или отказу в забастовке. Забаствоку возглавляет избранный собранием работников орган или соответсвующий орган профсоюза. Закон о коллективных трудовых спорах закрепляет обязанности сторон входе заб-ки. Она признается **незаконной** решением Верховного Суда. Такое решение суд принимает по заявлению работадателя или прокурора и доводит решение до сведения органа, возгалвл. Забастовку, кот. обязан немедленно проинформировать о решении суда участинков заб-ки. Незаконными признаются заб-ки, если они были объявдлены без соблюдения сроков, примирительных процедур и требований закона о кол-ных тр. спорах, а так же забаствка ранее указанных работников, кот. законом ограничено право на их проведение (правоохранительные орг.) или они запрещены в преиод чрезвычайного положения. Решение суда о признании заб-ки незаконной вступает в законну юсилу и подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить заб-ку и приступить к работе не позднее следу-го дня после вручения им копии решения суда. Суд вправе отложить начавшуюся заб-ку в случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей на срок до 30 дней, а начавшуюся- на тот же срок. Отложить и прекратить забастовку могут: Верховный Суд и орган ее начавший. В исключительных случаях Президент до решения суда, но не более чем на 10 дней. Прекращается в случае подписания сторонами соглашения об урегулировании коллкт. Тр. спора или в случае признании недействительной. Заб-ка окоанчивается подписанием соглашения спорящими сторонами, а так же решением суда.Участие работников в заб-ке не может рассматриваться как нарушение тр. дисциплины и служить основанием расторжения труд. Договора, кроме случаев если работники не прекратили заб-ку после решения суда или преступили к забастовке когда она была отсрочена. Закон запрещает применять к работникам меры дисциплинарного взыскания. Во врмея заб-ки у них сохранятеся место работы и должность. З/п моджет не выплачиваться.Коллективн. договором могут быть предусмотрены опред. компенсационные выплаты участниками заб-ки. Это может быть более льготный порядок выплат не учавствующим в заб-ке.

**66. Понятия и виды трудовых споров.**

**Тр. спор-** это разногласия об осуществлении или установлении субъективных прав, разрешаемых юрисдикц. Органами в соотсветсвии с законом. Тр. сп. Называют поступившие на разрешение юр. органа разногласия субъектов тр. права по вопросам применения тр. законод-ва или об установлении новых условий труда. **Условия возникновения-** это обстоят-ва, кот. непосредственно или опосредованно влияют на тр. отношения, вызывая нерегулирумые разногласия между работниками и работодателем. Условия могут быть двух видов: производственного хар-ра и правового. **Причины тр. споров-**  это те негативные факторы, кот. вызывают различную оченку спорящимисторонами осуществления субъективн. Тр. права илии исполнении тр. обязанности. Причиной могут явл. два фактора: 1. отставание индивид-ного сознания общ-го, отклонения от норм общественной морали. (у руководителей в бюрократизме, работники в прогулах, пьяное сосояние, групповой эгоизм.)2. незнание или плохое знание тр. законод-ва как отдельными руковод-лями организаций, так и многими работниками, т.е. низкая правовоая культура. Руководитель плохо знает тр. зак-во и незаконно увольняет работника и т.д. Обе причины нередко объединяются в действиях одного должностного лица, что обостряет спор. **Вид труд. спора-** опредилить его подведомственность, порядок его разрешения. Класифицируются они по трем основаниям: **по спорящему субъекту:** на индивидуальные и коллективные. Споры о переводе, повышении, увольнении- это индивидуальные, в них оспрариваются и защищаются субъетивные права конкретного работника, его интересы; а споры профоргана или тр. колкектива с администрацией- это коллективные, в них защищаются и самоуправление тр. коллективов и жизненые интересы. Они возникают из трех праоотношений: 1. правоотн. Коллектива с администрацией, включая вышестоящий орган; 2. из правоотношения профоргана с администрацией;3. из новых появившихся в последние годы, социально-партнерские правоотношений представителей работников на федеральном, отраслевом и др. уровнях. **По характеру спора:**  на два вида: 1. споры о применени норм тр. зак-ва, устанволенных им, коллективным или труд. Договорами о правах и обязанностях, они возникают из всех праоотвношений сферы тр. пр. В таких сопрах защищается и востанавливается нарушенное право работника или профкома.2. споры об установлении новых или изменении существующих соц-эконом. условий труда и быта, не урегулированных зак-вом. Они возникают из 4 правоотношений: из трудового- об утсановлении работнику в локальном порядке новых условий труда (новых графика отпусков); из правоотношения профоргана с администрацией ( о распределении жилья); из правоотношения тр. кол-ва (его орагнов) с администрацией; профсоюзов как представителей работников с представителями работадателей на различных уровнях сой-партнерских отношениях. **По правотношениям-** из кот. может возникнуть спор: из трудовых правоотношений (их большинство); из правоотн. по трудоустройству; по надзору и контролю за соблюдением тр. зак-ва п рваил охраны; по подготовке кадров и повышению квалификации; по возмещению материального ущерба рабтникам предприятия; по возмещению предприятием вреда работкнику в связи с повреждением его здорровья на работе или нарушением его права на труд; профоргана с администрацией по ворпосам труда, быта, культуры; тр. коллектива с администрацией; из соц-партернских отношений на всех уровнях. Класиификация необходима что определить кому подведомтсвенен этот спор.