**1.Предмет трудового права.**

**Трудовое право** – общественные отношения, связанные с трудом.

**Ст. 1Предмет Трудовое право** – совокупность общественных отношений связанных с трудом, это трудовые и иные 9 непосредственно связанных с ними отношений по: - организации труда и управлению трудом; - трудоустройству у данного работодателя; - профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя; - социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; - участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях; - материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда; - надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; - разрешению трудовых споров; - обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных ФЗ. **Признаки трудовых отношений** (ст. 15 ТК РФ) – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату, трудовой функции, подчинение работником правил трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда предусмотренных трудовым законодательством, по которым мы отличаем признаки трудовых отношений от других: 1.Личный характер труда 2.Предмет трудовых отношений (предметом трудового права является живой труд, а гражданского права овеществленный продукт труда) 3.В трудовых отношениях необходимо подчинятся правилам внутреннего трудового расписания (в гражданско-правовых - нет) 4.Обязанность администрации в трудовых отношениях обеспечить труд работника и его безопасные условия. **Основаниями возникновения трудовых отношений** – согласно ст. 16 ТК РФ является подписанный сторонами Трудовой договор и (с 2006 г.) факт допуска работника к работе **Метод трудового права** – совокупность предметов и способов регулирования общественных отношений входящих в предмет отрасли **Признаки метода трудового права** - *сочетание* централизованного и локального регулирования труда (действуют только те нормы и условия, которые улучшают положение работника) - договорной характер труда - участие работников через своих представителей в управлении организации- равенство сторон трудовых отношений - специфический характер защиты трудовых прав (профсоюз, комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, трудовой арбитраж, забастовка, самозащита) - единство и дифференцирование правового регулирования труда (раздел 12 ТК РФ)

**2. Принципы трудового права.**

**Принципы трудового права** (ст. 2 ТК РФ) – основополагающее начало, на которых основаны остальные: - свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности; - запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда; - защита от безработицы и содействие в трудоустройстве; - обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска; - равенство прав и возможностей работников; - обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного фз МРОТ; - обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации; - обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них; - обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах; - сочетание гос и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; - социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; - обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей; - установление гос гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление гос надзора и контроля за их соблюдением; - обеспечение права каждого на защиту гос-ом его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту; - обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном ТКРФ и иными ФЗ; - обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права; - обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права; - обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности; - обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

**3. источники трудового права: понятие, особенности.**

**Ст 5. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией РФ, ФКЗ осуществляется: трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из ТКРФ, иных ФЗ и законов субъектов РФ, содержащих нормы трудового права; иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права: указами Президента РФ; постановлениями Правительства РФ и НПА федеральных органов исполнительной власти; НПА органов исполнительной власти субъектов РФ; НПА органов местного самоуправления. Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Нормы трудового права, содержащиеся в иных фз, должны соответствовать ТК. В случае противоречий между ТК и иным ФЗ, содержащим нормы трудового права, применяется ТК. Если вновь принятый фз, содержащий нормы трудового права, противоречит ТК, то этот фз применяется при условии внесения соответствующих изменений в ТК. Указы Президента РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК и иным фз. Постановления Правительства РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК, иным ФЗ и указам Президента РФ. НПА федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК, иным фз, указам Президента РФ и постановлениям Правительства РФ. Законы субъектов РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК и иным фз. НПА органов исполнительной власти субъектов РФ не должны противоречить ТК, иным фз, указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ и нпа федеральных органов исполнительной власти. Органы местного самоуправления имеют право принимать нпа, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с ТК, другими фз и иными НПА РФ, законами и иными нпа субъектов РФ. Особенности:** Изучение источников трудового права позволяет отметить некоторые особенности формирования трудового законодатель­ства и иных нормативных актов, которые обусловлены специ­фикой предмета правового регулирования.Во-первых, в их формировании находятся не только феде­ральные акты, но и акты субъектов РФ и органов местного самоуправления по вопросам трудового права.Во-вторых, среди источников трудового законодательства большое место принадлежит актам, исходящим от функцио­нального органа (Министерства труда и социального развития РФ).В-третьих, в трудовом законодательстве придается важное значение нормам локального регулирования.В-четвертых, в создании источников трудового законода­тельства активное участие принимают сами работники либо непосредственно, либо через профессиональные союзы и иных представителей при создании централизованного трудового законодательства, в том числе социально-партнерскими согла­шениями на федеральном, региональном, отраслевом и дру­гих уровнях.В-пятых, трудовое законодательство обладает большой дифференцированностью в подходе к правовому регулированию труда в отдельных отраслях народного хозяйства, а также в отношении отдельных регионов, некоторых категорий работ­ников. **Ст 6. Разграничение полномочий между федеральными органами гос власти и органами гос власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений К ведению федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений относится принятие обязательных для применения на всей территории РФ федеральных законов и иных НПА, устанавливающих: основные направления гос политики в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; основы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (включая определение правил, процедур, критериев и нормативов, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности); обеспечиваемый гос-ом уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам (включая дополнительные гарантии отдельным категориям работников); порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров; основы социального партнерства, порядок ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений; порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров; принципы и порядок осуществления гос надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных НПА, содержащих нормы трудового права, а также систему и полномочия федеральных органов гос власти, осуществляющих указанный надзор и контроль; порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; систему и порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, гос экспертизы условий труда, подтверждения соответствия организации работ по охране труда гос нормативным требованиям охраны труда; порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора, в том числе порядок возмещения вреда жизни и здоровью работника, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей; виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения; систему гос статистической отчетности по вопросам труда и охраны труда; особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников. Органы гос власти субъектов РФ принимают законы и иные НПА, содержащие нормы трудового права, по вопросам, не отнесенным к ведению федеральных органов гос власти. При этом более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленным фз и иными нормативными правовыми актами РФ, приводящий к увеличению бюджетных расходов или уменьшению бюджетных доходов, обеспечивается за счет бюджета соответствующего субъекта РФ. Органы гос власти субъектов РФ по вопросам, не урегулированным фз и иными нпа РФ, могут принимать законы и иные НПА, содержащие нормы трудового права. В случае принятия ФЗ или иного НПА РФ по этим вопросам закон или иной НПА субъекта РФ приводится в соответствие с фз или иным нпа РФ.**

**4. локальные нормативные акты, порядок их принятия.**

**Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права**

**Работодатели, за исключением работодателей - физ лиц, не являющихся ИП, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными НПА, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями. В случаях, предусмотренных ТК, другими ФЗ и иными НПА РФ, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа). Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст 372 ТК порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные НПА, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения. Локальные нормативно-правовые акты. Эта разновидность источников трудового права связана, как правило, с социаль­но-партнерской нормотворческой деятельностью, осуществля­емой непосредственно в организациях между работодателем (администрацией предприятия, предпринимателем) и наемны­ми работниками. С переходом на рыночные экономические отношения коллективный договор, соглашения по охране тру­да и другие акты совместного нормотворчества постепенно при­обретают ведущее значение в количественном и качественном (содержательном) отношениях. К локальным нормативным актам относятся также приказы администрации организаций, принятые в пределах ее компетенции. Локальные нормативно-правовые акты относятся к катего­рии подзаконных источников права, стоящих на низшем уров­не юр иерархии. Они имеют ограниченную сферу действия (пределами данной организации) и не должны проти­воречить законам и другим подзаконным актам. Действующее трудовое законодательство детально регла­ментирует порядок разработки и принятия локальных норма­тивных актов. Особенно это относится к коллективным договорам, кото­рые становятся своеобразными кодексами в рамках конкрет­ных организаций. Многие локальные акты принимаются рабо­тодателем с учетом мнения профсоюзного органа и касаются практически всех институтов трудового права. По мере суже­ния централизованного регулирования труда и расширения права организаций, роль локальных источников трудового права воз­растает. В локальных актах условия труда работников могут быть улучшены по сравнению с определяемым законодатель­ством, но не могут быть ухудшены (ст. 8 ТК РФ).**

**5. Сфера действия трудового кодекса.**

**Ст 11. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права** Трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, регулируются трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, также применяются к другим отношениям, связанным с использованием личного труда, если это предусмотрено ТК или иным фз. Все работодатели (физ лица и юр лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. В тех случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. На территории РФ правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юр лиц, если иное не предусмотрено международным договором РФ. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, женщин, лиц с семейными обязанностями, молодежи и других) устанавливаются в соответствии с ТК. На гос гражданских служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными фз и иными НПА РФ, законами и иными нпа субъектов РФ о гос гражданской службе и муниципальной службе. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц (если в установленном ТК порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей): военнослужащие при исполнении ими обязанностей военной службы; члены советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор); лица, работающие на основании договоров гражданско-правового характера; другие лица, если это установлено фз. **Ст 12. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, во времени Закон или иной НПА, содержащий нормы трудового права, вступает в силу со дня, указанного в этом законе или ином НПА либо в законе или ином НПА, определяющем порядок введения в действие акта данного вида.** Закон или иной нпа, содержащий нормы трудового права, либо отдельные их положения прекращают свое действие в связи с:истечением срока действия;вступлением в силу другого акта равной или высшей юр силы;отменой (признанием утратившими силу) данного акта либо отдельных его положений актом равной или высшей юр силы.Закон или иной нпа, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие.Действие закона или иного нпа, содержащего нормы трудового права, распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом.В отношениях, возникших до введения в действие закона или иного нпа, содержащего нормы трудового права, указанный закон или акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.Действие коллективного договора, соглашения во времени определяется их сторонами в соответствии с ТК.Локальный нормативный акт вступает в силу со дня его принятия работодателем либо со дня, указанного в этом локальном нормативном акте, и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. В отношениях, возникших до введения в действие локального нормативного акта, указанный акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.Локальный нормативный акт либо отдельные его положения прекращают свое действие в связи с:истечением срока действия;отменой (признанием утратившими силу) данного локального нормативного акта либо отдельных его положений другим локальным нормативным актом;вступлением в силу закона или иного нпа, содержащего нормы трудового права, коллективного договора, соглашения (в случае, когда указанные акты устанавливают более высокий уровень гарантий работникам по сравнению с установленным локальным нормативным актом). **Ст 13. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в пространстве** Фз и иные нпа РФ, содержащие нормы трудового права, действуют на всей территории РФ, если в этих законах и иных нпа не предусмотрено иное.Законы и иные нпа субъектов РФ, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего субъекта РФ.НПА органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего муниципального образования.Принимаемые работодателем локальные нормативные акты действуют в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы.

**6. Трудовые правоотношения: понятие, содержание.**

**Ст 15.** Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными НПА, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.Признаки:1)заключ.труд.дог-ра2)раб-к выполняет опр.труд.фун-цию, а не опред. задания как в ГП3) протекают в условиях внутреннего труд.распорядка 4)применение личного труда5) раб-к вкл. в труд.колл., в штат раб-в.6) возмездные правоот-ния-имеют П. получение з/пл за живой тр., а не за рез-т тр.**Объектом** явл.процесс труда. **С-тами** выступают раб-к и раб-ль. **Содерж-е** составляют П.и О. субъектов. Общие П.и О. рабка-ст.21 ТК РФ, раб-ля-ст.22 ТК РФ, допол. П.и О. опред.закон-вом и сторонами при заключ.труд.дог-ра. 1) П.и О. устанавл.самими сторонами правоот-ний:а) м. возникнуть в силу соглашения сторон-договорные П. и О. (условие об испытательном сроке) б) по инициативе одной из сторон, в частности раб-ля (временный перевод раб-ка на др.раб-ту без его согласия в соотв.с закон-вом) 2. П.и О., устанавл. иными правовыми источниками (колл.дог-ром, закон-вом).

**7.Основания возникновения трудовых отношений.**

**Ст 16. Основания возникновения трудовых отношений** Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК.В случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными НПА, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:избрания на должность;избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;назначения на должность или утверждения в должности;направления на работу уполномоченными в соответствии с фз органами в счет установленной квоты;судебного решения о заключении трудового договора;Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

**8.Работник как субъект трудового отношения.**

**Ст.20 Стороны трудовых отношений** работник и работодатель.Работник - физ лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.Вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста 16 лет, а в случаях и порядке, которые установлены ТК, - также лица, не достигшие этого возраста.Работодатель - физ лицо либо юр лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных фз, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.Для целей ТК работодателями - физ лицами признаются:физ лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве ИП и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юр лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с фз подлежит гос регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности (далее - работодатели - индивидуальные предприниматели). Физ лица, осуществляющие в нарушение требований фз указанную деятельность без гос регистрации и (или) лицензирования, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных ТК на работодателей - ИП;физ лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (далее - работодатели - физ лица, не являющиеся ИП).Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физ лицом, являющимся работодателем; органами управления юр лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном ТК, другими фз и иными НПА РФ, законами и иными НПА субъектов РФ, НПА органов местного самоуправления, учредительными документами юр лица (организации) и локальными нормативными актами.Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физ лица, достигшие возраста 18 лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие этого возраста, - со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.Физ лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста 18 лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.От имени физ лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста 18 лет, но признанных судом недееспособными, их опекунами могут заключаться трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства.Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).законные представители (родители, опекуны, попечители) физических лиц, выступающих в качестве работодателей, несут дополнительную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая обязательства по выплате заработной платы.По вытекающим из трудовых отношений обязательствам работодателей - учреждений, финансируемых полностью или частично собственником (учредителем), а также работодателей - казенных предприятий дополнительную ответственность несет собственник (учредитель) в соответствии с фз и иными НПА РФ.Ст 63. Возраст, с которого допускается заключение трудового договораЗаключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет.В случаях получения общего образования, либо продолжения освоения основной общеобразовательной программы общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления в соответствии с ФЗ общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

**9.Работодатель как субъект трудового отношения.**

**Раб-ли как С-ты ТП. –**это орган-ии любой формы собств-ти, т.е. гос, муниц., коллект-е и индиивид.-предпринимат-е, обладающие труд. правосубъект-ю и в 1-ую очередь работодат. правосп-тью. Раб-ли – предприятия, учреждения орг-ции (ЮЛ). ЮЛ (раб-ль) д.б. способен: 1.предоставить работу на вр.действия труд.дог-ра и четко ее определить,2.оплатить труд раб-ка своевременно в полном размере, а также иные периоды вр., подлежащие по з-ну оплате, 3.предоставить все льготы, предусмотр. законод-вом,4.обязан нести отв-ть по обязат-м, вытекающим их фактов участия его в труд.отнош-х. Труд. правосп-ть возникает с момента гос.регистрации. Для ее возникновения необходимо 2 условия: материальное – характериз-ся 2 критериями: оперативным (способность организации к приему и увольнению раб-ков, орг-и их труда, наличие органов управл-я), имущ-м (возмож-ть распоряжаться денежными средствами. Им-во юр.лица выражено в денежной или в вещественной формах). Труд.пруавосп-ть утрачивается с момента ликвидации. Статутные П и О возникают как следствие: 1.Заключения труд.договора с конкретным раб-ком;2.вытекает из заключения коллект-го дог-ра;3.в силу прямого указания з-на или иного НПА. Представители ЮЛ –администрация или орг-я (это совок-ть должн-х лиц, осуществл-х ф-ции организации и управление трудом и обладающие властными полномочиями). В составе администрации – руководители, заместители, гл.руков-ли, руков-ли структурных подразделений и др.лица, имеющие в своем подчинении раб-ков.

**10.Понятие, принципы, уровни социального партнерства**

**Ст 23.Социальное партнерство** – система взаимоотношений между работниками (представителями работников) и работодателями (представителями работодателей), органами гос власти и местного самоуправления, направленное на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования *социально трудовых отношений***. Ст 27.** Основные формы социального партнерства: - *подготовка и заключение коллективного договора и соглашения* - проведение взаимных консультаций(переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных НПА, содержащих нормы трудового права; - участие работников в досудебном разрешении трудовых споров -участия работников, их представителей в управлении организацией; -участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров. **Ст24. Основными принципами социального партнерства** являются: - равноправие сторон; - уважение и учет интересов сторон; - заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях; - содействие гос-ва в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе; - соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных НПА, содержащих нормы трудового права; - полномочность представителей сторон; - свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; - добровольность принятия сторонами на себя обязательств; - реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами; - обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений; - контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений; - ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений. Ст 26. Уровни социального партнерства **Социальное партнерство** осуществляется на: - федеральном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в РФ; - межрегиональном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в 2 и более субъектах РФ; - региональном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте РФ; - отраслевом уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях); - территориальном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании; - локальном уровне, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда.

**11. Стороны социального партнерства, их представители.**

Ст 25.Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. Органы гос власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством. **Ст 29. Представители работников -**ляются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК.нтересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками. Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов. С**т 30. Представление интересов работников первичными профсоюзными организациями** Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом, - интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией. **Ст 31. Иные представители работников** В случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном ТК, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган). Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий. **Ст 32. Обязанности работодателя по созданию условий, обеспечивающих деятельность представителей работников** Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями. **Ст 33. Представители работодателей** Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляют руководитель организации, работодатель - ИП (лично) или уполномоченные ими лица в соответствии с ТК, другими фз и иными НПА РФ, законами и иными НПА субъектов РФ, нпа органов местного самоуправления, учредительными документами юр лица (организации) и локальными нормативными актами. При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей. Объединение работодателей - некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления. Особенности правового положения объединения работодателей устанавливаются фз.

**12. Коллективный договор.**

**Понятие, стороны и содержание кол.дог-ра.**

**КГ**-это пр.акт, ругелирующ.соц-труд.отношения в орг-ции и заключаемые раб-ками и раб-лями в лице их представителей. **Признание КГ** норм.актом явл.традиционным. **Особенности КГ**,как НПА:1)П на его принятие имеют предств-ли раб-ков и раб-лей.2)КГ принимаетсяя после проведение коллект.переговоров.3)КГ явл.актом временного действия.4)занимает особое место в иерархии НПА.5)выполняет спецеф.роль.6)защита прав, осущ.этим актом,осущесвл.в суд.порядке и в примерит.порядке для коллект.труд.споров.Содерж-е **КГ-этосогласованные сторонами условия, призванные регулировать соц.-труд. отнош-я на конкретном предприятии. 1)По содерж-ю:** 1 группа:нормы и обяз-ва, регулирующ.важнейшие условия труда раб-ков (оплата труда, льготы для отд.категорий раб-ков);2 гр.:нормы и иобяз-ва, регулир.отнош-я тесно связанные с трудом (обеспечение занятости раб-ков); 3гр.:нормы, регулир. Соц.обслуживание раб-ков(страхование раб-ков,обеспечение общежитием).2)по хар-ру: норм.условия (локальные нормы права, установл.сторонами в пределах их компетенции, кот.распр.на раб-ков данной организации);обязат-ные условия(совокупность конкретн.обяз-в раб-ля или его представ-ля,кот.д/б выполнены в определ.сроки.Эти условия действуют до их выполнения и погаш-ся с их выполн-ем); информац. (условия,кот.не вырабатыываются сторонами,а отбираются из действующих законод-в); организац.(условия за действиями дог-ра, контроль за его выполн-м, за порядком действия и пересмотра дог-ра и от отв-ти за нарушение условий КГ). **Ст 44. Изменение и дополнение коллективного договора** Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном настоящим Кодексом для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором. **Ст 42. Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора** Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора определяется сторонами в соответствии с ТК и иными фз.

**13.Соглашения о труде.**

**Ст 45. Соглашение. Виды соглашений Соглашение -** правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними.Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из соответствующих бюджетов, заключаются при обязательном участии соответствующих органов исполнительной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения. В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения. **Генеральное соглашение** устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне. **Межрегиональное соглашение** устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне 2 и более субъектов РФ. **Региональное соглашение** устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта РФ. Отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства. **Территориальное соглашение** устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования. **Иные соглашения -** соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. **Ст 46. Содержание и структура соглашения** Содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение.В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам: оплата труда; условия и охрана труда; режимы труда и отдыха; развитие социального партнерства;иные вопросы, определенные сторонами. **Ст 47. Порядок разработки проекта соглашения и заключения соглашения** Проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров. Заключение и изменение соглашений, требующих бюджетного финансирования, по общему правилу осуществляются сторонами до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения. Генеральное соглашение, отраслевые (межотраслевые) соглашения по отраслям, организации которых финансируются из федерального бюджета, должны заключаться по общему правилу до внесения проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год в Гос Думу Федерального Собрания РФ. Региональные и территориальные соглашения должны заключаться по общему правилу до внесения проектов соответствующих бюджетов в представительные органы субъектов РФ и органов местного самоуправления. Порядок, сроки разработки проекта соглашения и заключения соглашения определяются комиссией. Комиссия имеет право уведомить работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по разработке проекта соглашения и заключению соглашения, о начале коллективных переговоров, а также предложить им формы возможного участия в коллективных переговорах. Работодатели, получившие указанное уведомление, обязаны проинформировать об этом выборный орган первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя. Соглашение подписывается представителями сторон. **Ст 48. Действие соглашения** Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением. Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать 3 лет. Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более 3 лет. Соглашение действует в отношении: всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением; работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение либо присоединились к соглашению после его заключения; органов гос власти и органов местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств. В отношении работодателей - федеральных гос учреждений, гос учреждений субъектов РФ, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, соглашение действует также в случае, когда оно заключено от их имени соответствующим органом гос власти или органом местного самоуправления. В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников. По предложению сторон заключенного на федеральном уровне отраслевого соглашения руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке гос политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право после опубликования соглашения предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению. Указанное предложение подлежит официальному опубликованию и должно содержать сведения о регистрации соглашения и об источнике его опубликования. Если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке гос политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения. К указанному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя. В случае отказа работодателя присоединиться к соглашению руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке гос политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, для проведения консультаций с участием представителей сторон соглашения. Представители работодателя, представители работников и представители сторон соглашения обязаны принимать участие в указанных консультациях. Порядок опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и порядок опубликования предложения о присоединении к соглашению устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке гос политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Порядок опубликования иных соглашений определяется их сторонами. **Ст 49. Изменение и дополнение соглашения** Изменение и дополнение соглашения производятся в порядке, установленном ТК для заключения соглашения, либо в порядке, установленном соглашением.

**14. Понятие трудового договора.**

**.Понятие и значение ТД.Его отличие от смежных гражд.-пр.дог-в.**

**ТД(ст.56)**-*соглашение м/у раб-лем и раб-м,в соотв.с к-м раб-ль обязуется предоставить раб-ку работу по обусловл.тр.ф-ции,обеспечить условия труда,предусм.ТД,з-нами и иными НПА,колл.д-ром,соглаш.,лок.НА,содержащими нормы ТП,своевременно и в полном размере выплачивать раб-ку з/пл,а раб-к обязуется лично выполнять опред.этим соглаш.тр.ф-цию,соблюдать действующ.в орган-ции прав.внутр.распор*.Сторонами ТД явл.раб-к и раб-ль.ТД явл.:1)основой пр.формой привлечения,распред.,переаспред.,закрепл.и рационал.использования тр.ресурсов страны2)одной из пр.форм осущ.всеми раб-ми пр-ципа свободы труда и реализации П.на труд.3)основанием возникн.тр.правоотн-я раб-ка и действия его во времени.4)источником взаимных П.и О.его сторон5)пр.формой связи раб-ка с членами данного труд.колл-ва.6)отражением индивид.-дог-го метода в опред.частирегул-я труд.отн-ний раб-в(место работы,условия,льготы,срок и т.д.)7)дог-м личного хар-ра(охраняет личность раб-ка от незаконных условий труда).Отличие:1)предмет-труд в общем процессе пр-ва,а в ГП-рез-т труда2)заключ.ТД предпол.вкл.раб-ка в хоз.сферу раб-ля(в штат),а в ГП- S-т ГП не вкл.3)раб-к подчиняется прав.внутр.труд.распоряд.,а в ГП-не подчин-ся.4)у раб-ка есть опред.труд.ф-ция,а в ГП-регламент.кол-ные и качеств.хар-ки рез-та труда.5)действие в времени-длящийся ха-р,выполнение обязан.сторон ТДне прекращ.по общ.правилу действие ТД,а в ГП-прекращ.с момента выполнения сторонами взятыми на себя обязанностей.6)обязанность раб-ль организ-ть нормал.условия труда,охрану труда,а в ГП-пдрядчик организует работу самост-но.7)по ТД раб-ль обязан выплач.з/пл,к-рая опр.по заранее опр.нормам,а в ГП-в виде вознаграждения8)сторонами явл.физ.лицо,а в ГП- и физ.и юрид.лицо. **Ст 66. Трудовая книжка Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.** Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти.

**15.Содержание трудового договора.**

**Стороны и содержание ТД.**

Одн.стор.явл.гр-н(иностран.,ЛБГ,прожив.на террит.РФ,так и за ганицей,если оно принмается на работу в российс.учреждение,находящиеся за границей),а др. раб-ль(физ. или юр.лицо)так же м.б.колхоз,кооператив,общест.орган-ции,религ.орг-ции.Обеими сторонами м.б.гр-не(дом.раб-ца),м.б. и группа лиц(при приеме пастуха).Гр-н не м.заключ.ТД через представителя,т.к.труд носит личностный хар-р.Недеесп.лицо не м.заключ.ТД.Заключ.допускается 1)с 16 лет 2)в случае получения основного общего образ-я с 15 лет 3)с согласия одного из родит,органа опеки и поп-ва с 14 лет для выполнения работ в свободное от учебы время не носящих вред их здоровью.4)в кинематографии и театре…с согласия органа опеки и поп-ва- до 14 лет.Орган-ция м.б.стор.ТД если она обладает тр.праводееспос.принимать и уволнять раб-в.Орг-ция не явл.юр.лицом м.выступать стороной ТД если она имеет фонд з/пл,план по труду,самост-ный баланс и пользуется П.приема и увольнения.**Содержание**-*совок-ть условий,опр.взаимные П.и О.сторон.*в ТД указываются:1)обязат.реквизиты-Ф.И.О.,адреса сторон,сведения о док-те,удоствер.личность раб-ка,сведения о лице,подписывающего в качестве раб-ля и основания правомочия раб-ля.2)существен.условия ТД:а)необходимые-место работы,дата начала работы,тр.ф-ция,П.иО.раб-ка и раб-ля,хар-ка условий труда,компенсации и льготы за работу в ненормал. условиях(вредный,опасный и тяжелые),режим тр.и отдыха,если отличается от общих правил,оплата труда,виды и условия соц.страх-ния,непосред. связ.с тр.деят-стью.б)факультативные условия-испытат.срок,неразглашение тайны(гос.,комм.,служ.),охрана труда,совмещение должностей и профессий и т.д.

**16.Классификация трудовых договоров.**

**Виды ТД.Срочные и заключ.на неопред.срок.**

Все ТД по времени действия делятся на(ст.58):1)неопред.срок2)срочный ТД-на срок не более 5 лет,если иной срок не устан.ФЗ.Сроч. ТД явл.искл.из общего правила.Зак-ль устан.только max срок 1)срок устан.руковод.в учерд док-тах,2) срок,заключ.с проректором продлевается до окончания.Срок м.б. ограничен:1)календарной датой2)указанием конкретного события3)указание выполнения необход.работы.Почему сроч.ТД искл.:1)он м.б. расторгнут раб-лем без объяснения причин по истечению этого срока2)в связи с истечением срока ТД м.б. расторгнут даже если раб-к находится в отпуске или на больничном3)возм.расторж.ТД в связи с истечением срока с женщ.,имеющ.дете до 3 лет,одинокими матерями,воспит.дете до 14 лет и инвалидов до 18 лет.Огранич.заключ.срочн.ТД:1)Сроч.ТД м.б. заключ.в случаях,когда тр.отн-ния не м.б.установл.на неопред.срок с учетом хар-ра предстоящей работы и условий ее выполнения2)Запрещ.закл.сроч.ТД в целях уклонения от П. и гарантий представляемых раб-ку.3)Закон-ль устан.в ст.59 ТК РФ неисчерпыв. перечень случаев,когда м.б.заключ.сроч.ТД4)в ТД необх.указ.срок и причину заключ.сроч.ТД5)сроч.ТД м.б.признан бессрочным органом осущ.надзор или судом,если он заключ.без достаточных на то оснований.Если сроч.ТД перезаклч.более чем 2 раза м.ставить вопрос о признании тр.отн-ний отн-ниями постоянного хар-ра.Если ни одна из сторон не потребовала расторж.ТД в связи с истечением его срока,а раб-к продолжает работать,ТД считается заключ.на неопред.срок.Заключ.ТД с раб-м на неопред.срок,раб-ль не вправе впоследствии требовать от него заключ.срочного,в т.ч.при наличии согласия раб-ка.Сроч.ТД м.б.заключ.по инициативе раб-ка или раб-ля:для замены отсутствующего раб-ка,для выполения временных работ до 2 мес или сезонных 6 мес.,с лицами,работающими в р-нах Кр.севера,для проведения срочных работ по предотращению несч.случ.,катастроф…,в орган-цию малого предприним-ва(40 раб-в),а также к раб-лям физ.лицам, с лицами,направленными за границу,обучающимися по дневной форме обуч.,работающих в данной орган-ции по совместит-ву,с пенсионерами,с творческими раб-ми СМИ, профессии,утв.перечнем Прав-ва РФ,с научными,педогагич.раб-ми и т.д. **Ст. 11 .**На территории РФ правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юр лиц, если иное не предусмотрено международным договором РФ. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, женщин, лиц с семейными обязанностями, молодежи и других) устанавливаются в соответствии с ТК. На гос гражданских служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными НПА субъектов РФ о гос гражданской службе и муниципальной службе. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц (если в установленном ТК порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей): военнослужащие при исполнении ими обязанностей военной службы; члены советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор); лица, работающие на основании договоров гражданско-правового характера; другие лица, если это установлено фз.

**17.гарантии при заключении трудового договора.**

**Ст 3. Запрещение дискриминации в сфере труда** Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленным фз, либо обусловлены особой заботой гос-ва о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда. **Ст 64. Гарантии при заключении трудового договора** Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных фз. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение 1 месяца со дня увольнения с прежнего места работы. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

**18.Испытание при приеме на работу, его результаты.**

При закл.ТД соглашением сторон м.б.обусловлено испытание раб-ка с целью проверки его соотв.поучаемой работе.Именно ТД явл.основанием для издания приказа о приеме на работу с испыт.сроком.Условие об испытании д.б.указано в ТД,его отсутствие,значит раб-к принят без испытания.В период срока исп-я на раб-ка распростр.все з-ны и НПА о труде.Исп-ние при приеме не устанавл.для:лиц,поступивших на работу по конкурсу на замещение соотв.долж.;беремен.женщ.;лиц не достигш.18 лет;лиц окончивших образов.учрежд.начального,средн.и высшего профес.образов.и в первые поступающих на работу по получ.специальности;лиц,извбранных на выборную долж.на оплачиваемую работу;лиц,приглаш.на работу в порядке перевода от др.раб-ля по соглас.м/у раб-лями и иных случ.Срок испыт.не м.>3мес.,а для руковод.орган-ций и их зам.,главбух и их зам.,руков.филиалов,предст-в не м.>6 мес.,для сезонных раб-в не м.>2 недели.Срок испытания не засчитывается в период времен.нетрудособ.раб-в и др.периоды,когда он фактич.отсутствовал на работе.Раб-ль д.предупредить испытуемого об увольнении за 3 дня в письменной форме,но раб-ль д.показать существ.условия,доказывающие нехорошую работу.Решение раб-ля раб-к и.П.обжаловть в суд.порядке.При неудовл.рез-те испыт-я расторж.ТД производится без учета мнения соотв.профсоюзного органа и без выплаты выход.пособия.Если срок испытан.истек,а раб-к продолжает работать,то он считается выдержавшим испыт-е,последующее расторж.ТД возможно на общих основаниях.Если раб-к видит,что ему не подходит эта работа он м.расторг.дог-р,предупредив раб-ля в письмен.форме за 3 дня.

**19. Изменение трудового договора. Перевод на другую работу и перемещение**

**Ст 72. Изменение определенных сторонами условий трудового договора**

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.Ст 72.1. Перевод на другую работу. Перемещение **Перевод на другую работу -** постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника., за искл случаев(В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых искл случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до 1 месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий. Перевод работника без его согласия на срок до 1 месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.) По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

**20.Виды переводов на другую работу.**

**Ст 72. Изменение определенных сторонами условий трудового договора**

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.Ст 72.1. Перевод на другую работу. Перемещение **Перевод на другую работу -** постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника., за искл случаев(**ст.72.2 ч.2,3**.В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых искл случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до 1 месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий. Перевод работника без его согласия на срок до 1 месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.) По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. **Ст 72.2. Временный перевод на другую работу** По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до 1 года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

**21. Перевод на другую работу в соотв с медицинским заключением.**

**Ст 73. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением** Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном фз и иными НПА РФ, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до 4 месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК, иными фз, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более 4 месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается. Трудовой договор с руководителями организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителями и главными бухгалтерами, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК, иными фз, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.