**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ УКРАИНЫ**

**УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ**

**РЕФЕРАТ**

**Дисциплина: Правоведение**

**Тема: Трудовое законодательство Украины**

Сдала:

студентка 2-го курса

Шурлачакова С.В.

**Симферополь, 2009**

**Содержание**

Введение

1.Общая характеристика трудового законодательства Украины

2. Понятие, стороны, содержание и виды трудового договора

3. Трудовые правоотношения

4. Коллективный договор

5. Основания прекращения трудового договора

6. Порядок прекращения трудового договора по инициативе работника

7. Порядок прекращения трудового договора по инициативе собственника или уполномоченного им органа

8. Особенности труда женщин и молодежи

Заключение

Список литературы

**Введение**

Трудовое законодательство регулирует трудовые взаимоотношения между людьми, чем и представляет огромную важность. Каждый человек должен знать свои права и обязательства, касающиеся работы. В первую очередь, это личная безопасность. Данные положения о труде предусматривают порядок заключения договора, его пункты, ограничения в связи с возрастом и многое другое. Обо всем об этом речь пойдет в дальнейшем тексте реферата.

**1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА УКРАИНЫ**

Трудовое законодательство регулирует трудовые отношения между работниками и собственниками предприятий, учреждений и организаций независимо от формы собственности, вида деятельности и отраслевой принадлежности.

Основные трудовые права человека и гарантии их реализации закрепляет Конституция Украины.

Отрасль трудового права отличается многообразием источников, среди которых: международные договоры, в частности конвенции Международной Организации Труда, нормативно-правовые акты, нормативные договоры. Основной нормативно-правовой акт в этой отрасли права - ***Кодекс законов о труде Украины,*** принятый 10 декабря 1971 г. и с тех пор неоднократно подвергавшийся изменениям и дополнениям. Кодекс законов о труде Украины регулирует наиболее важные аспекты трудовых правоотношений, а именно:

1) порядок заключения и исполнения коллективного договора;

2) порядок заключения и расторжения индивидуального трудового договора;

3) порядок высвобождения работников и последующего их трудоустройства;

4) продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников;

5) основы нормирования труда;

6) общие нормы определения оплаты труда;

7) гарантии трудовых прав;

8) обеспечение трудовой дисциплины;

9) обеспечение охраны труда;

10) порядок разрешения трудовых споров;

11) права и полномочия профсоюзов и трудовых коллективов.

Среди иных нормативно-правовых актов, регулирующих . трудовые отношения, следует назвать Законы Украины «Об охране труда» (14 октября 1992 г.), «О коллективных договорах и соглашениях» (1 июля 1993 г.), «Об оплате труда» (24 марта 1995 г.), «Об отпусках» (15 ноября 1996 г.).

К числу подзаконных актов принадлежат постановления и распоряжения Кабинета Министров Украины, акты Министерства труда и социальной политики Украины, ведомственные акты, как правило, отраслевого характера.

Особенностью отрасли трудового права является регулирование трудовых отношений актами социального партнерства - коллективными договорами и соглашениями, которые заключаются на государственном, отраслевом, региональном уровнях. Кроме того, в рамках одного предприятия создаются и действуют локальные нормативно-правовые акты - коллективные договоры, правила внутреннего распорядка, положения о порядке премирования и т.д.

**2. ПОНЯТИЕ, СТОРОНЫ, СОДЕРЖАНИЕ И ВИДЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

В подавляющем большинстве трудовые отношения возникают на основе особого юридического факта - трудового договора.

**Трудовой договор** - это соглашение между работником и собственником предприятия, учреждения, организации. В соответствии с ним работник обязуется выполнять определенную работу с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а собственник обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечить необходимые условия труда.

**Стороны (участники) трудового договора:**

**1) *работник.*** Для того, чтобы заключить трудовой договор, лицо должно обладать трудовой правоспособностью и дееспособностью (правосубъектностью).

Трудовая правосубъектность по своему характеру отличается от гражданской правосубъектности. Она имеет иные возрастные границы: возникает с достижением возраста 16 лет. В исключительных случаях при согласии одного из родителей (усыновителей) или попечителя допускается прием на работу лица, достигшего 15 лет. Возможен прием на работу учащихся в свободное от учебы время при достижении ими 14 лет с согласия одного из родителей (усыновителей) или опекуна. Важно, чтобы выполняемая таким работником работа была легкой, не причиняла вреда здоровью и не нарушала процесс учебы.

Трудовой правосубъектностью могут обладать лица, признанные в связи с душевной болезнью или слабоумием граждански недееспособными;

2) ***работодатель.*** В качестве лица, предоставляющего работу, может выступать собственник средств производства - юридическое лицо (предприятие, учреждение, организация) или уполномоченный собственником орган. Правосубъектность юридического лица возникает в момент государственной регистрации. Работодателем может быть и физическое лицо - например, предприниматель, который осуществляет предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, лицо, нанимающее домашнюю работницу, гувернантку.

**Содержание трудового договора** составляют условия, по которым достигнуто соглашение между работником и работодателем. Условия разделяют на две группы:

**1) *необходимые (обязательные)*** условия, без которых трудовой договор невозможен. Таковы - место работы, трудовая функция (т.е. определенная работа, которую будет выполнять работник), дата начала работы, оплата труда;

**2) *дополнительные (факультативные)*** условия. Данная группа условий становится обязательной только при включении их в трудовой договор. Иначе говоря, трудовой договор может быть заключен и без дополнительных условий. Таковы, например, испытательный срок при приеме на работу, работа на условиях неполного рабочего времени, льготы и услуги по социальному обеспечению и т.д.

Условия трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с законодательством. В противном случае такой договор признается недействительным.

**Виды трудовых договоров** различают в зависимости от срока заключения. Трудовой договор может заключаться **на:**

1) неопределенный срок (бессрочный договор);

2) определенный срок;

3) на время выполнения определенной работы.

Особым видом трудового договора является ***контракт.*** Срок действия, права, обязанности и ответственность сторон, условия материального обеспечения и организации труда работника, условия расторжения контракта могут устанавливаться по соглашению сторон. При этом условия контракта не могут ухудшать положение работника по сравнению с законодательством.

Трудовой договор, работодателем в котором выступает физическое лицо, должен быть зарегистрирован в государственной службе занятости.

**3. ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ**

Со времени неолитической революции жизнь человека и существование общества возможны лишь при условии трудовой деятельности людей.

Для участия в трудовой деятельности необходимы, с одной стороны, средства и предметы труда, а с другой - способность к труду (рабочая сила). Далеко не всегда одно и то же лицо является одновременно собственником средств производства и носителем рабочей силы. Чаще всего работник и собственник - это разные лица.

**Трудовое правоотношение** - это общественное отношение между работником и собственником средств производства (работодателем), в силу которого работодатель использует и оплачивает способность работника к труду.

Трудовое правоотношение, как и все иные правоотношения, имеет свою структуру:

**1) *субъекты.*** Ими являются, с одной стороны, работник, с другой стороны - работодатель. В качестве последнего может выступать собственник предприятия, учреждения, организации либо уполномоченный им орган или же физическое лицо (например, индивидуальный предприниматель);

2) ***объект.*** Объектом трудового правоотношения является трудовая деятельность и ее результаты (материальные и духовные ценности);

3) ***содержание.*** Содержание трудового правоотношения составляют права и обязанности работника и права и обязанности работодателя.

Работник ***обязан*** исполнять работу, определенную трудовым договором, и подчиняться установленным правилам внутреннего трудового распорядка. Работник ***имеет право*** на здоровые и безопасные условия труда, право на своевременную и полную оплату его труда.

Работодатель ***обязан*** обеспечить условия для трудовой деятельности работника (предоставить инструменты, материалы), обеспечить безопасность труда. В то же время он ***имеет право*** потребовать исполнения трудовой функции работником в соответствии с трудовым договором.

**4. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Особенностью отрасли трудового права является то, что одним из источников правовых норм, наряду с законами и подзаконными актами, выступает коллективный договор.

**Коллективный договор** - это соглашение между работодателем и профсоюзным органом (либо представителями трудового коллектива), содержащее правовые нормы по вопросам оплаты труда, иных социальных и трудовых прав работников.

Коллективный договор - это локальный правовой акт, действующий в пределах организации, где он принят, **в** течение установленного срока. Коллективные договоры подлежат уведомительной регистрации органами исполнительной власти.

Коллективный договор заключается на основе действующего законодательства. Поэтому не допускается заключение соглашений, ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством.

В коллективном договоре устанавливаются взаимные обязательства работников и работодателя по регулированию производственных, трудовых, социально-экономических отношений. В частности, **содержание** коллективного договора включает:

1) изменения ворганизации производства и труда;

2) меры по обеспечению продуктивной занятости;

3) нормирование и оплату труда (размеры заработной платы и иных выплат);

4) установление гарантий, компенсаций, льгот;

5) формы участия трудового коллектива в формировании, распределении и использовании прибыли (если это предусмотрено уставом организации);

6) режим работы;

7) условия и охрану труда;

8) обеспечение жилищно-бытового, культурного, медицинского обслуживания, организацию оздоровления и отдыха работников и ряд других мер.

**5. ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

**Основания прекращения трудового договора** - это юридические факты, прекращающие договорные правоотношения работника и работодателя.

В соответствии с действующим законодательством Украины о труде основаниями прекращения трудового Договора являются:

1) соглашение сторон;

2) окончание срока трудового договора, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не настаивает на их прекращении;

3) Призыв либо поступление работника на военную или альтернативную (невоенную) службу;

4) расторжение трудового договора по инициативе работника, собственника или уполномоченного им органа;

5) перевод работника с его согласия на другое предприятие, в учреждение, организацию либо переход на выборную должность;

6) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием (учреждением), а также отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда;

7) вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы или иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;

8) основания, предусмотренные контрактом;

9)направление работника по решению суда в лечебно-трудовой профилакторий.

**6. ПОРЯДОК ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТНИКА**

Работник имеет право расторгнуть бессрочный трудовой договор, ***письменно предупредив*** об этом работодателя за ***две недели.*** При этом работник не обязан давать какие-либо пояснения своего решения.

В ряде случаев работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник (как правило, до истечения двух недель). Эти случаи следующие:

1)переезд на новое место жительства;

2) перевод супруга работника на работу в другую местность;

3) поступление в учебное заведение;

4) невозможность проживания в данной местности (по медицинским показаниям, документально подтвержденным);

5) беременность;

6) уход за ребенком, за больным членом семьи или инвалидом 1 группы;

7) выход на пенсию;

8) прием на работу по конкурсу;

9) другие уважительные причины.

Вместе с тем, если работник не оставил работы по истечении срока предупреждения об увольнении и не требует расторжения трудового договора, работодатель не вправе его уволить. Исключение составляет случай, когда на это место уже приглашен другой работник, отказать которому в приеме на работу невозможно.

Расторжение трудового договора по инициативе работника оформляется приказом по предприятию, учреждению, организации. В трудовой книжке делается соответствующая запись. С работником должен быть произведен полный расчет.

**7. ПОРЯДОК ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ СОБСТВЕННИКА ИЛИ УПОЛНОМОЧЕННОГО ИМ ОРГАНА**

Из ответа на предыдущий вопрос ясно, что работник не обязан объяснять причины увольнения по собственному желанию: достаточно предварительного уведомления работодателя. Работодатель поставлен в более жесткие условия: он обязан обосновать расторжение трудового договора по своей инициативе. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя установлены ст. 40 Кодекса законов о труде Украины. По данным основаниям могут быть расторгнуты как бессрочные, так и срочные трудовые договоры. Работодатель не вправе произвольно расширять ***перечень указанных в законе оснований:***

1) ликвидация, реорганизация или перепрофилирование предприятия, учреждения, организации, сокращение численности или штата работников;

2) обнаружившееся несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы;

3) систематическое неисполнение 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) прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;

5) неявка 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 сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;

6) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

7) появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения;

8) совершение 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.

В случае увольнения работника по сокращению численности или штата работников, обнаружившегося несоответствия занимаемой должности или в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, расторжение трудового договора допускается лишь тогда, когда невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе администрации в период временной нетрудоспособности работника.

***Дополнительные основания*** прекращения трудового договора (контракта) некоторых категорий работников при определенных условиях установлены ст. 41 КЗоТ Украины:

1) однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем или должностными лицами предприятия, учреждения, организации;

2) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

3)совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

**8. ОСОБЕННОСТИ ТРУДА ЖЕНЩИН И МОЛОДЕЖИ**

Кодекс законов о труде и Закон Украины «Об охране труда» (14 октября 1992 г.) устанавливают особые условия труда женщин и молодежи.

Установление более благоприятных и легких условий труда для женщин связано с физиологическими особенностями женского организма. Законодательством ***запрещено:*** применение труда женщин на тяжелых работах, на работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных работах (за исключением санитарного и бытового обслуживания); привлечение женщин к подъему и перемещению предметов, масса которых превышает установленные для них предельные нормы. Предельные нормы подъема и перемещения грузов при чередовании с иной работой - 10 кг, а при постоянном подъеме и перемещении грузов - 7 кг. Суммарный вес перемещаемых грузов не должен превышать 350 кг при подъеме с рабочей поверхности и 175 кг - с пола.

Законодательство устанавливает ***льготный режим рабочего времени*** для женщин. В частности, ограничивается применение труда женщин в ночное время. Ночная работа для женщин допускается только как временная мера или в силу особой необходимости (например, для медицинских работников, работников пищевой промышленности).

Законодательство способствует сочетанию ***трудовой деятельности с материнством.*** Беременным женщинам снижаются нормы выработки либо они переводятся на более легкую работу. Запрещается привлечение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к ночным, сверхурочным работам, работе в выходные дни, направление их в командировку. Запрещено отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Особые условия труда молодежи устанавливаются с целью обеспечить ее нормальное физиологическое развитие. Законодательством ***запрещено:*** применение труда несовершеннолетних на тяжелых работах, на работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных работах; привлечение несовершеннолетних к подъему и перемещению предметов, масса которых превышает установленные для них предельные нормы; привлечение несовершеннолетних к ночным, сверхурочным работам и работам в выходные дни.

Несовершеннолетние принимаются на работу только после предварительного медицинского осмотра. Ежегодный обязательный медицинский осмотр необходим лицам в возрасте до 21 года.

Несовершеннолетние имеют право на сокращенное рабочее время. Для несовершеннолетних работников установлена такая продолжительность рабочего времени:

1) для работников в возрасте от 16 до 18 лет - 36 часов в неделю;

2) для работников в возрасте от 15 до 16 лет - 24 часа в неделю;

3) для работающих в период каникул учащихся в возрасте от 14 до 15 лет - 24 часа в неделю.

Время отдыха несовершеннолетних также имеет характер правовой льготы. Междусменный отдых несовершеннолетних более продолжителен, так как рабочий день сокращен по сравнению с нормальным рабочим днем. Ежегодный основной отпуск для несовершеннолетних продолжительностью ***31 календарный день*** предоставляется вудобное для несовершеннолетнего время (как правило, летнее). Несовершеннолетние, совмещающие работу с учебой, имеют право на дополнительные отпуска в связи с учебой.

Молодежи предоставляются льготы при оплате труда: сокращенные нормы выработки, оплата сокращенного рабочего времени в таком размере, что и нормальное рабочее время.

Для всех предприятий и организаций устанавливается броня приема на работу и профессиональное обучение молодежи. Трудоспособной молодежи - гражданам Украины - в возрасте от 15 до 28 лет гарантируется предоставление ***первого рабочего места*** на срок не менее двух лет, а молодым специалистам, окончившим государственные учебные заведения - не менее трех лет.

**Заключение**

Таким образом, можно сделать следующие обобщающие выводы: трудовое законодательство регулирует трудовые отношения между работниками и собственниками предприятий, учреждений и организаций независимо от формы собственности, вида деятельности и отраслевой принадлежности. В подавляющем большинстве трудовые отношения возникают на основе особого юридического факта - трудового договора.

Договор предусматривает все обязанности и права как работодателя, так и работника. И соответственно, нарушение этих правил ведет к ответственности.

**Список литературы**

1. Кивалов С.В., Музыченко П.П., Крестовская Н.Н. «Основы правоведения Украины», 2005 г.

2. http://www.bases-pravo.ru/basest6.html

3. Марченко М.Н., Дерябина Е.М. «Правоведение», 2009 г.

4. Шкатулла В.И., Надвикова В.В., Сытинская М.В. «Основы правовых знаний», 2008 г.

5. Степанова Т.А. «Основы права», 2005 г.

6. Бабурин С.Н. «Правоведение», 2003 г.