

Тема: Понятие и система трудового права



Трудовые отношения — отношения, основанные на:

- *соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности),*
- *подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.*

Сторонами трудовых отношений

являются:

- работник и
- работодатель.

Работодатель — физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

Работник — физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Трудовой договор (контракт) — это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется:

- 1) предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции (специальности, квалификации, должности);
- 2) обеспечить условия труда, предусмотренные законодательством;
- 3) своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

Работник обязуется:

- 1) лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию;
- 2) соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.



В трудовом договоре указываются необходимые условия:

- 1) фамилия, имя, отчество работника;
- 2) наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя — физического лица);
- 3) конкретное место работы;
- 4) дата начала работы;
- 5) наименование должности, специальности, профессии, квалификации работника;
- 6) права и обязанности работодателя;
- 7) характеристика условий труда;
- 8) режим труда и отдыха работника;
- 9) условия оплаты труда работника;
- 10) виды и условия социального страхования работника.

При оформлении трудового договора учитываются:

Профессия — вид трудовой деятельности, определяемый характером и целью трудовых функций.

Специальность — более дробное деление профессии, одна из её разновидностей (например, врач может быть хирургом, терапевтом, педиатром и т. д.).

Квалификация — степень и обученности, т. е. уровень подготовки по данной специальности.



льной
наний

Трудовой договор может заключаться

На неопределённый срок
(в трудовом договоре не оговорён срок его действия)

Бессрочный трудовой договор

На определённый срок не более пяти лет

Срочный трудовой договор

Если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после его истечения, трудовой договор считается заключённым на неопределённый срок

Порядок заключения трудового договора:

1. В соответствии с Трудовым кодексом РФ заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста:
 - 1) 16 лет;
 - 2) 15 лет, в случаях получения основного общего образования либо оставления общеобразовательного учреждения;
 - 3) 14 лет с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства для выполнения в свободное от учёбы время легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения;
2. Не достигшими возраста 14 лет — в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства, при условии, что данная работа не нанесёт ущерба здоровью и

Документы, предъявляемые работодателю при приёме на работу:

1. Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.
2. Трудовая книжка — основной документ о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.
3. Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.
4. Документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.
5. Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний (диплом, сертификат, свидетельство и др.), если работа требует специальной подготовки.

Общие основания прекращения трудового договора:

1. Соглашение сторон (работодателя и работника).
2. Истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения
3. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя
5. Перевод работника по его просьбе или с его согласия к другому работодателю или переход на выборную работу.
6. Отказ работника от продолжения работы по определенным причинам
7. Отказ работника от перевода на другую работу
8. Обстоятельства, не зависящие от воли сторон
9. Нарушение установленных законодательством правил заключения трудового догов. Отказ работника от перевода на другую работу

В последний день работы по письменному заявлению работника работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, и произвести с ним окончательный расчет

