

**ГПОУ «ШАХТЕРСКИЙ  
ТЕХНИКУМ» ДонНУЭТ.**

**Занятие по дисциплине:**

**«Правовое обеспечение профессиональной деятельности».**

**Группа ТЭК 3/1.**

**03.11.2022.**

**Тема. Трудовое право, как отрасль права.**

**ПЛАН.**

1. Понятия труда, его общественной организации, предмета и отрасли трудового права.
2. Роль и функции трудового права, задачи законодательства о труде.
3. Трудовое правоотношение.

**Вопрос 1. Понятия труда, его общественной организации, предмета и отрасли трудового права.**

Труд – это целенаправленная деятельность человека, реализация его физических и умственных способностей для получения определенных материальных или духовных благ.

Понятие труда необходимо отличать от понятия работы, которое на быденном уровне отождествляют с трудом, но которое по объему шире труда, т.е. любой труд является работой, но не любая работа является трудом.

Если работа – это любая деятельность объективированная вовне, то труд должен обязательно отвечать двум признакам:

- 1) это всегда целесообразная деятельность (например, лошади, пчелы и др. представители фауны могут только работать, а трудиться может только человек, как существо имеющее волю и целенаправленность);
- 2) это всегда общественно полезная (или, по меньшей мере, безвредная) деятельность. В этой связи любая противоправная деятельность не может быть трудом, хотя и может потребовать выполнения большого объема работы.

Труд может быть индивидуальным (на своем садово-огородном участке или кустаря-одиночки и т.д.) и в общественной кооперации труда (на производстве). Нормы трудового права регулируют труд только в общественной кооперации труда и не регулируют индивидуальный труд.

**Общественная организация труда** – это совместный труд как кооперация труда для получения определенного продукта данного производства, в том числе и духовного (оркестровая музыка, театр и т.д.), деятельности по управлению или оказанию определенных услуг сферы обслуживания населения (медицина, образование и т.д.).

Общественная организация труда в любом обществе имеет две стороны: техническую и социальную.

Право не регулирует техническую сторону (технологические процессы производства определенного продукта, работу техники, машин и т.д.). Здесь применяются технические правила, которые в разных странах могут быть одинаковыми. Право регулирует социальную сторону общественной организации труда – общественные (социальные) отношения по труду на производстве. В этом и состоит предмет трудового права.

Нормы трудового права распространяются на отношения между наемным работником и работодателем независимо от того, является последний физическим или юридическим лицом, а в последнем случае - независимо от организационно-правовой формы юридического лица.

Особенности данных отношений заключаются в следующем:

1. Эти отношения возникают на основе трудового договора.
2. За свой труд работник получает заработную плату, а работодатель получает доход от результатов труда либо удовлетворяет иные интересы, соответствующие целям и задачам его деятельности.
3. Работником признается только тот, кто применяет свой труд, т.е. лично выполняет определенную трудовую функцию.
4. Работник включается в трудовой коллектив организации и подчиняется ее внутреннему трудовому распорядку.

Помимо трудовых отношений трудовое право регулирует и «иные непосредственно связанные с ними отношения».

К ним относятся:

- отношения по обеспечению занятости и трудоустройства;
- организационно-управленческие отношения (например, между трудовым коллективом, выступающим от его имени выборным профсоюзным органом и администрацией);
- отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства;
- отношения по разрешению трудовых споров;
- некоторые другие отношения.

Все они тесно связаны с собственно трудовыми отношениями и вместе с ними составляют предмет трудового права. Исходя из вышесказанного, можно дать следующее определение трудового права.

**Трудовое право - это отрасль права, представляющая собой систему норм, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения в целях установления государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создания благоприятных условий труда, защиты прав и интересов работников и работодателей.**

Источниками трудового права являются:

- 1) Конституция Российской Федерации закрепляющая свободу труда, право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию; запрет принудительного труда; право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены; право на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже

установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда; право на защиту от безработицы; право работников на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку; гарантированность каждому работающему по трудовому договору установленных федеральным законом продолжительности рабочего времени, выходных и праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска.

2) Международные договоры (конвенции). Вступая в международные договоры с другими странами и ратифицируя конвенции в сфере регулирования трудовых отношений, Россия юридически считается обязанной соблюдать содержащиеся в них международные правовые нормы. Первостепенное значение имеют международно-правовые нормы, содержащиеся в конвенциях Международной организации труда (МОТ) – специализированного учреждения ООН.

3) Трудовой кодекс (содержит основную массу норм трудового права, определяет цели и задачи трудового законодательства, основные принципы правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, правила действия норм трудового права во времени, пространстве и по кругу лиц, содержит разделы и главы, посвященные основным институтам и субинститутам трудового права: трудовой договор, рабочее время и время отдыха, оплата и нормирование труда, дисциплина труда, охрана труда и т. д.).

4) Указы Президента Российской Федерации и постановления Правительства Российской Федерации (акты, касающиеся определения тарифных ставок (окладов), Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы и т.д.).

5) Ведомственные нормативно-правовые акты - приказы, инструкции, правила и положения, издаваемые министерствами и ведомствами.

6) Локальные (внутриорганизационные) нормативно-правовые акты — правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, положения об оплате труда.

Среди правовых актов на уровне организации, особое внимание заслуживает коллективный договор.

**Коллективный договор** - это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Значение данного правового акта определяется тем, что он позволяет работникам организации улучшить условия своего труда - и порой весьма существенно - по сравнению с условиями, предусмотренными законодательством.

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора и другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации, ее филиала, представительства и иного обособленного подразделения.

Помимо коллективного договора законодательство предусматривает также возможность заключения такого правового акта, как соглашение.

В соответствии с законодательными актами **соглашение** — это правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции.

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по оплате труда, условиям и охране труда, режиму труда и отдыха, развитию социального партнерства, иным вопросам, определенным сторонами.

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на муниципальном уровне.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам отрасли (отраслей). Оно может заключаться на федеральном, региональном и территориальном уровнях.

Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, трудовые гарантии и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

## **Вопрос 2. Роль и функции трудового права, задачи законодательства о труде.**

Основная роль трудового права **регулятивная**, т.е. в процессе труда на производстве устанавливаются такие правила поведения людей, которые отвечают задачам производства, охраняют труд работников, обеспечивают гарантии основных их трудовых конституционных прав.

Трудовое право призвано способствовать повышению производительности труда, эффективности производства, укреплению дисциплины труда и улучшению условий труда и быта трудящихся.

Роль, задачи и функции трудового права тесно связаны между собой, отражая интересы как работников, так и работодателей, и всего общества, государства.

**Задачи трудового права** направлены на достижение целей правового регулирования труда – эффективности, оптимальности.

Трудовое законодательство призвано защищать, всемерно охранять трудовые права наиболее слабо защищенной стороны трудовых отношений – работников. Оно не должно в своем развитии снижать достигнутый уровень условий труда.

Статья Кзот, определяет цели и задачи законодательства о труде, указывает, что его целью является установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Основной задачей трудового законодательства является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, а также интересов государства.

Таким образом, подчеркивается необходимость сочетания в сфере труда интересов всех трех партнеров: работников, работодателей и государства.

**Функции трудового права** - это основные направления воздействия его норм на поведение (через сознание, волю) людей в процессе труда для достижения задач и целей данной отрасли права. Регулятивные и охранительные его функции свойственны и другим отраслям. Выделим специфические функции данной отрасли права:

- социальная, обеспечивающая занятость, реализацию и гарантию права на труд, безопасные условия и охрану труда (в некоторых западных странах (например, во Франции) данная отрасль имеет и соответствующее название - «социальное право»);
- защитная (установление высокого уровня условий труда, надзор и контроль за исполнением норм трудового законодательства, охраны труда, порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров, восстановление реально нарушенных трудовых прав); отражается в нормах большинства институтов (однородных больших групп норм) данной отрасли права;
- хозяйственная, производственная, направленная на обеспечение эффективности производства, улучшение качества его продукции, рациональное использование трудовых ресурсов (рабочей силы), укрепление

трудовой дисциплины; конкретизируется в нормах институтов обеспечения занятости, трудового договора, дисциплины и оплаты труда, рабочего времени;

- воспитательная, отражаемая в нормах о дисциплине труда, поощрениях за труд, дисциплинарной и материальной ответственности;
- развития производственной демократии путем участия работников в управлении предприятием, организацией, обеспечении прав профсоюзов и полномочий трудовых коллективов.

### **Вопрос 3. Трудовое правоотношение.**

Под **правоотношением** понимается общественное отношение, урегулированное нормами права, стороны которого (субъекты правоотношения) связаны взаимными, корреспондирующими правами и обязанностями. Эти взаимные права и обязанности субъектов правоотношения (субъективные права и обязанности) и составляют содержание правоотношения. В связи с этим под трудовым правоотношением следует понимать трудовое отношение, урегулированное нормами трудового права.

В качестве субъектов трудового правоотношения выступают работник и работодатель, а его содержанием являются права и обязанности работника и работодателя. Основные права и обязанности работника и работодателя закреплены в ст.ст.21,22 ТК РФ.

В частности, работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

В то же время работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять иные требования, предусмотренные трудовым законодательством.

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством.

В то же время работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выполнять иные требования, предусмотренные трудовым законодательством.

Эти и другие права, и обязанности, сформулированные в Трудовом кодексе РФ в общем виде, конкретизируются в трудовом договоре, заключаемом между работником и работодателем, коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка.

**Субъектами трудовых правоотношений** являются: работники и работодатели. В качестве работников выступают только физические лица. В качестве работодателей могут выступать как физические лица, так и юридические лица. Помимо индивидуальных предпринимателей, работодателем – физическим лицом могут быть граждане, не имеющие такого статуса - если они нанимают скажем домработницу, водителя, охранника и т. п.

В любом случае необходимой предпосылкой участия в трудовом правоотношении является **трудовая правосубъектность**, включающая в себя трудовую правоспособность и трудовую дееспособность.

**Трудовая правоспособность** - это способность иметь субъективные трудовые права и нести трудовые обязанности, а трудовая дееспособность — это способность своими действиями приобретать и осуществлять трудовые права, приобретать и осуществлять трудовые обязанности.

В отличие от гражданского права, в котором правоспособность и дееспособность могут не совпадать, в трудовом праве они возникают одновременно и неотделимы друг от друга. Это связано с тем, что работник как субъект трудового права всегда выступает только в личном качестве.

В трудовом правоотношении, в отличие от гражданского, нельзя участвовать через представителя. Нельзя быть субъектом трудовых прав и обязанностей, не имея возможности самостоятельно эти права осуществлять, а обязанности исполнять. По этой причине в трудовом праве вместо категорий правоспособности и дееспособности используется обобщенное понятие правосубъектности, или праводееспособности.

Трудовая правосубъектность работника по общему правилу возникает с 16 лет. Из этого правила закон допускает исключения. В некоторых случаях трудовой договор может быть заключен и с гражданами, не достигшими 16 лет.

Таких исключений три:

1. В случаях получения основного общего образования трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет

2. Трудовой договор может быть заключен, с согласия одного из родителей и органа опеки и попечительства, с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения им в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения

3. С согласия одного из родителей и органа опеки и попечительства допускается заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет с организациями кинематографии, театра, концертными и цирковыми организациями без ущерба их здоровью и нравственному развитию

**Работодатели** - индивидуальные предприниматели и юридические лица - приобретают трудовую правосубъектность с момента их государственной регистрации.

Помимо собственно трудовых отношений трудовое право регулирует и иные непосредственно связанные с ними отношения. Круг субъектов этих отношений шире, чем собственно трудовых.

В него помимо работников (отдельных физических лиц) и работодателей (отдельных физических и юридических лиц) войдут также профсоюзы и их объединения, иные представители работников, объединения работодателей, государственные органы, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства (например, органы федеральной инспекции труда).

Наиболее распространенным **основанием возникновения трудовых правоотношений является трудовой договор**. Однако в некоторых случаях для возникновения трудового правоотношения необходимы и другие юридически значимые действия. В этих случаях, говоря языком права, правоотношение возникает в силу сложного юридического состава, элементами которого выступают трудовой договор и иные юридические факты, служащие основанием для его заключения.

К таким юридическим фактам относятся:

- избрание (выборы) на должность (этот юридический факт в предусмотренных законом случаях должен предшествовать заключению трудового договора с рядом должностных лиц);

- избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности (например, исключительно по конкурсу замещаются вакантные должности профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений);

- судебное решение (например, в случае если гражданин обжаловал в суде необоснованный отказ в приеме на работу, и суд эту жалобу удовлетворил);

- некоторые другие юридические факты, предусмотренные законодательством.

Самостоятельная работа студентов:

1. Изучите лекцию.
2. Ответьте на следующие вопросы:
  - 1) Сформулируйте понятие: труд, работа, трудовое право.
  - 2) Назовите источники трудового права.
  - 3) Сформулируйте определение: трудовой договор, коллективный договор.
  - 4) Укажите отличия трудового от коллективного договора.
  - 5) Обоснуйте понятие трудовое правоотношение.
  - 6) Назовите стороны трудового договора, их права и обязанности.
3. Используя нормы трудового законодательства, ответьте на задания тестов:

3.1. Какие существуют виды трудового договора по срокам действия:

- а) срочный, бессрочный, на время определенной работы;
- б) срочный, бессрочный;
- в) краткосрочный, среднесрочный, на время определенной работы;
- г) краткосрочный, сезонный, долгосрочный.

3.2. Какие бывают виды субъектов трудового права:

- а) физические и юридические лица;
- б) унитарные предприятия;
- в) производственные кооперативы.

3.3. Какой документ не требуют при приеме на работу:

- а) паспорт;
- б) справка об отсутствии задолженности по коммунальным долгам;
- в) трудовая книжка;
- г) диплом.

3.4. Сколько по времени составляет испытательный срок для рабочих:

- а) 3 месяца;
- б) 10 дней;
- в) 1 месяц;
- г) 6 месяцев.

Литература.

1. Конституция Российской Федерации.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации.
3. Закон РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» от 15.05.1991 № 1244-1.
4. Федеральный закон «О статусе военнослужащих» от 27.05.1998 № 76-ФЗ (последняя редакция).

Адрес электронной почты преподавателя:

legalservice1774@yandex.com