

ДИСЦИПЛИНА :ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВЫХ ЗНАНИЙ

Группа : П-220921

26.12.2023

Преподаватель: Полякова Юлия Александровна

Электронная почта: polyakova.yur@yandex.ru

1 ПАРА

Раздел 2. Основы права и правовых знаний.

Тема 2.4.Общая характеристика трудового права. Общая характеристика семейного права.

План работы

1. Изучение нового материала.

Задание к уроку

1. Проработать вопрос, используя лекции преподавателя (прочитать всё). См. Приложение 1
2. Составить конспект.

Требования по оформлению тетради:

1. тетрадь должна быть подписана;
2. страницы в тетради должны быть пронумерованы;
3. номер поставить посередине верхнего поля каждой страницы, а рядом написать фамилию студента (для удобства проверки выполненной работы).

(Например: 4 – Иванов, 5 – Иванов и т.д.)

После выполнения заданий работу необходимо отправить на проверку преподавателю на электронную почту.

Электронная почта: polyakova.yur@yandex.ru

ЖЕЛАЮ ВАМ УСПЕХОВ!

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

**Трудовое право как отрасль российского права и
наука**

Трудовое право регулирует общественные отношения, возникающие в связи с применением труда граждан по трудовому договору, устанавливает права, обязанности и ответственность участников данных отношений, таким образом, трудовое право — это отрасль права, регулирующая трудовые и непосредственно связанные с ними отношения. Трудовыми являются отношения по реализации работником своей трудовой функции.

Трудовое право является частью системы российского права, и оно взаимосвязано с другими отраслями права. **Конституционное право** является фундаментом всех отраслей, в том числе и трудового права, устанавливает основы правового регулирования трудовых отношений, закрепляя право на свободный труд, право на отдых, оплату труда, охрану труда, трудовые споры и забастовку, право на объединение в профсоюзы.

Наиболее обширную сферу пересечения трудовое право имеет с **правом социального обеспечения**. Пересечением трудового и **гражданского права** являются отношения по социальному страхованию граждан от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, по возмещению вреда, причиненного здоровью в связи с выполнением трудовых обязанностей, а также по компенсации морального вреда в связи с незаконным увольнением и переводом.

Уголовным правом предусмотрена ответственность за нарушение правил охраны труда, необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет.

Административное право регулирует порядок государственного управления охраной труда, занятостью населения, а также ответственность за нарушение законодательства об охране труда, уклонение от участия в переговорах по заключению коллективного договора, необоснованный отказ от заключения коллективного договора, невыполнение или нарушение коллективного договора.

Таким образом, трудовым правом регулируется обширный комплекс общественных отношений, являющихся предметом, как трудового права, так и иных отраслей российского права.

Целями трудового законодательства являются:

установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан;
создание благоприятных условий труда;
защита прав и интересов работников и работодателей.

Основными задачами трудового законодательства являются:

создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства;
правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Указанные цели и задачи свидетельствуют о том, что трудовое право выполняет **следующие функции**: регулятивную; охранительную; защитную; производственную; социальную; воспитательную.

Принципы трудового права — это основные руководящие начала, характеризующие черты и сущность трудового права.

Принцип приоритета интересов человека и примата норм международного права;

Принцип законности;

Принцип равноправия;

Принцип всеобщей судебной защиты прав граждан

Система трудового права — это структура права, то есть совокупность правовых норм, расположенных в определенном порядке в зависимости от специфики регулируемых общественных отношений.

Общую часть образуют нормы права, регулирующие обширный комплекс общественных отношений, связанных с применением труда граждан. В особенную часть входят нормы права, распространяющиеся не на все трудовые отношения, а лишь на определенный их вид (например, институты, регулирующие социальное партнерство, занятость и трудоустройство и пр.)

Новый трудовой кодекс по структуре отличается от ранее действовавшего КЗоТ, он стал гораздо объемнее и состоит из шести частей и 14 разделов, включающих в себя 424 статьи.

С системой трудового права тесно связана система науки трудового права. Предмет науки трудового права гораздо шире, в него включаются тенденции и перспективы развития трудового права, зарубежное и международно-правовое регулирование труда.

Трудовые правоотношения

Предметом трудового права являются трудовые и иные, связанные с ними общественные отношения, основанные на применении труда граждан по трудовому договору, регулируемые нормами трудового права.

Трудовые правоотношения — это урегулированные нормами трудового права отношения по непосредственному применению труда в коллективах, связанных с созданием материальных и духовных благ, а также производные от них иные общественные отношения.

Трудовые правоотношения возникают между субъектами при заключении трудового договора.

К отношениям, непосредственно связанным с трудовыми, относятся:

- Отношения по организации труда и управлению трудом,
- Отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников
- Отношения по социальному партнерству,
- Отношения по ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений,
- Отношения по участию профессиональных союзов в регулировании трудовых отношений
- Отношения по контролю за выполнением трудового законодательства
- Отношения по материальной ответственности работодателей
- Отношения по разрешению трудовых споров.

На территории Российской Федерации правила, установленные ТК, законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных ими либо с их участием, работников международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено федеральным законом или международным договором Российской Федерации.

Согласно ст. 15 ТК РФ **трудовые отношения** - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда,

предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Трудовые правоотношения отличаются от иных отношений, связанных с применением труда граждан. **Можно выделить следующие признаки трудовых отношений:**

- они возникают на добровольной основе в виде юридической связи лица, работающего по трудовому договору (работника), и работодателя;
- в процессе осуществления трудовых отношений регулируется не результат труда, а процесс труда, то есть работник должен подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, действующим в организации. Таким образом, труд применяется на условиях определенного режима;
- труд в трудовых правоотношениях основан на общественной кооперации труда, то есть он, как правило, является коллективным — работник связан своим трудом с другими работниками;
- данные отношения носят социальный характер, так как государство гарантирует повышенный уровень социальной защиты гражданам, работающим по трудовому договору.

Трудовые отношения являются длящимися, изменяются, как правило, по взаимному соглашению сторон, прекращаются только по основаниям, предусмотренным ТК РФ. Субъектами указанных правоотношений являются работник и работодатель.

В зависимости от специфики правового регулирования второй вид правоотношений, то есть иные, непосредственно связанные с трудовыми отношениями, **можно классифицировать на:**

- правоотношения, предшествующие непосредственно трудовым отношениям;
- правоотношения, существующие параллельно с непосредственно трудовыми отношениями;
- правоотношения, являющиеся следствием непосредственно трудовых отношений.

Специфика правоотношений, предшествующих непосредственно трудовым правоотношениям, состоит в том, что гражданин по трудовому договору еще не работает, то есть не выполняет своих должностных обязанностей, но данные отношения уже регулируются трудовым законодательством (к ним относятся отношения, связанные с гарантиями при приеме на работу, а также отношения по обеспечению занятости и трудоустройства). Отношения, предшествующие непосредственно трудовым правоотношениям, возникают на основании волеизъявления гражданина, например, при обращении в службу занятости или к работодателю с просьбой о трудоустройстве. Субъектами правоотношений по обеспечению занятости и трудоустройства являются государственная служба занятости, граждане, работодатель, профсоюзы, образовательные учебные заведения, поэтому и сами отношения являются сложными по содержанию. **Правоотношения, существующие параллельно с непосредственно трудовыми правоотношениями** являются длящимися и возникают в зависимости от волеизъявления работника по участию в управлении трудом в организации. Например, к ним относятся отношения, связанные с деятельностью профсоюзов, социально-партнерские отношения, а также отношения по профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации работника без отрыва от производства. Субъектами данных отношений являются работник, работодатель, профсоюзные организации. Эти отношения не связаны с выполнением работником своей трудовой функции. Гражданин может работать по

специальности и одновременно быть избранным в выборный профсоюзный орган, принимая активное участие в управлении трудом в организации при заключении коллективного договора. Эти отношения будут существовать параллельно с его непосредственно трудовыми отношениями, не пересекаясь с ними.

Правоотношения, являющиеся следствием непосредственно трудовых правоотношений, возникают вследствие противоправного поведения работника или работодателя либо при наличии конфликта между сторонами трудового договора. К ним можно отнести правоотношения по материальной ответственности работника и работодателя в сфере труда и отношения по разрешению трудовых споров. Субъектами этих правоотношений являются работник и работодатель. К органам, рассматривающим индивидуальные трудовые споры, относятся комиссия по трудовым спорам и суд. Коллективные трудовые споры рассматриваются примирительной комиссией, посредником, трудовым арбитражем.

Содержание правоотношений, входящих в предмет трудового права, характеризуется также правовым статусом субъектов правоотношений. **Под методом трудового права** понимается совокупность приемов и способов регулирования трудовых отношений. Метод права показывает, с помощью чего обеспечивается должное поведение участников трудовых правоотношений.

В трудовом праве применяются следующие методы:

- запрета
- дозволения
- предписания
- рекомендации.

Тенденции развития трудового права: расширение трудового законодательства, углубление дифференциации, развитие социального партнерства.

Трудовые правоотношения имеют сложную структуру. В них входят **собственно трудовые отношения**, возникающие между работником и работодателем по поводу непосредственного применения труда: правоотношения в связи с приемом на работу, оплаты труда, установления и применения условий труда, по дисциплине и охране труда, перемещением и увольнением работников, выходом на пенсию и т.п.

Согласно ст. 15 ТК РФ трудовыми отношениями считаются отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за определенную плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Наряду с этим трудовое право регулирует отношения, тесно связанные с трудовыми возникающие за пределами предприятия или помимо сферы непосредственного применения труда: 1) отношения по обеспечению занятости и трудоустройства; 2) организационно- управленческие отношения между администрацией и профсоюзом по поводу участия работников в управлении производством; 3) отношения по производственному обучению и повышению квалификации кадров — профессиональная подготовка и переподготовка работников и другие.

Трудовые правоотношения необходимо отличать от гражданско-правовых. Трудовые отношения — это отношения по непосредственному применению труда по определенной специальности, квалификации, должности,

которые предполагают добровольное вхождение работника в трудовой коллектив и обязанность его подчиняться внутреннему трудовому распорядку.

Объектом регулирования гражданского права является не живой труд, совместная деятельность, а овеществленный труд, как правило, реализованный в товарах, услугах.

Трудовые правоотношения носят *возмездный* характер, поскольку предполагают, что за затраченный труд выплачивается вознаграждение.

Им также присущ *волевой* характер. Вне воли и сознания наемного работника и работодателя правоотношение не возникает, поскольку вне сознания не существует целенаправленной трудовой деятельности. Носителями этой воли выступают субъекты – работник и работодатель, трудовой коллектив, профсоюз.

Работником признается физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель — это физическое или юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Физическое лицо приобретает *правосубъектность*, как правило, с 16 лет. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16-летнего возраста. В случаях получения основного общего образования либо оставления общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет. С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с 14-летним учащимся для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается заключение трудового договора с лицами, не достигшими 14 лет, для участия в создании и исполнении произведений. Но при этом должно быть получено согласие одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства (ст. 63 ТК РФ).

Необходимой составной частью правосубъектности физического лица является его *деликтоспособность*, т.е. вменяемость. Субъект, вступив в трудовые правоотношения, должен отвечать за свои действия или бездействие.

В соответствии со ст. 37 Конституции РФ и ст. 21 ТК РФ правосубъектность работника включает совокупность прав и обязанностей, которыми он обладает. Следует отметить *права*: 1) на предоставление работы, обусловленной трудовым договором; 2) рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным госстандартами организации и безопасности труда и коллективным договором; 3) своевременную выплату заработной платы; 4) отдых; 5) полную информацию об условиях труда и требованиях его охраны на рабочем месте; 6) профессиональную подготовку и повышение своей квалификации; 7) участие в управлении организацией; 8) ведение коллективных переговоров и заключение договоров через своих представителей; 9) защиту своих трудовых прав всеми не запрещенными законом способами; 10) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку; 11) возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда; 12) обязательное социальное страхование.

Наряду с правами на работника налагаются *обязанности*. Среди них: добросовестное выполнение трудовых обязанностей; соблюдение трудовой дисциплины и требований по охране труда; выполнение установленных норм труда; бережное отношение к имуществу работодателя и других работников.

Работодатели *вправе*: 1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками; 2) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры; 3) поощрять работников за труд; 4) требовать от них исполнения трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу; 5) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности; 6) принимать локальные нормативные акты; 7) создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Обязанности работодателей: предоставлять работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда; обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей; оплачивать труд работников; вести коллективные переговоры; заключать коллективный договор; предоставлять представителям работников информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением; осуществлять обязательное социальное страхование работников; возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.

Наряду с работником и работодателем субъектами трудового права выступают:

1) трудовой коллектив — социальная общность работников организации, т.е. все работающие в организации работники, включая и должностных лиц администрации, с которыми организация заключила трудовой договор;

2) профсоюз — добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемые в целях представительства интересов и защиты их социально-трудовых прав.

Трудовой договор: понятие, значение, содержание, порядок заключения, основания прекращения

В ст. 56 ТК РФ трудовой договор определен как соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется выполнять лично определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Отличительными признаками трудового договора являются:

1. его предмет – личное выполнение трудовой функции;
2. подчинение работника в процессе выполнения трудовой функции правилам внутреннего распорядка;
3. оплата труда по заранее установленным нормам, но не ниже гарантируемого минимума, предусмотренного на федеральном уровне;
4. обязанность работодателя организовать труд и его охрану.

Этим отличается трудовой договор от гражданско-правовых договоров (подряда, поручения, авторского). По гражданско-правовым договорам гражданин не подчиняется дисциплине, внутреннему распорядку, а сам организует работу,

выполняет ее на свой риск, сам обеспечивает охрану труда и ему оплачивается конечный результат труда.

Трудовой договор имеет важное юридическое значение, так как после его заключения появляются юридические основания установления трудовых отношений: права и обязанности сторон, социально-бытовых вопросов и других.

Содержание трудового договора(ст. 57 ТК).

Под содержанием трудового договора понимают совокупность всех его условий.

В зависимости от порядка их установления различают два вида условий трудового договора:

1) *производные*, установленные законодательством. О производных условиях стороны не договариваются, поскольку с момента заключения договора эти условия уже в силу закона обязательны для выполнения (нормы об охране труда, дисциплинарной и материальной ответственности...);

2) непосредственные условия – это те условия, которые определяются соглашением сторон, которые, в свою очередь, делятся на:

а) необходимые (такие, без которых трудовой договор не может быть заключен).

В трудовом договоре обязательно указываются:

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

место и дата заключения трудового договора;

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Б) в трудовом договоре могут предусматриваться *дополнительные* условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

об испытании;

о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Согласно ст. 58 ТК РФ трудовые договоры могут заключаться: 1) на неопределенный срок; 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок.