**Тема 1.4. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ПАРВА**

1. Основные понятия трудового права. Международные трудовые нормы Международной организации труда, регулирующие трудовые отношения. Основополагающие принципы Конституции Российской Федерации, касающиеся вопросов труда. Понятие принудительного труда. Запрещение принудительного труда.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации, федеральные законы и другие нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. Трудовое право и государственное регулирование социально-трудовых отношений.
3. Понятие трудового договора. Отличие трудового договора от договоров гражданско-правового характера.
4. Содержание трудового договора. Общие положения трудового договора: стороны и содержание; гарантии при приёме на работу; срок трудового договора; порядок заключения и основания прекращения трудового договора; испытание при приёме на работу. Понятие «перевод» и «перемещение». Временный перевод на другую работу по производственной необходимости: основания, сроки и порядок перевода. Виды переводов на другую работу. Изменения существенных условий трудового договора. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника и по инициативе работодателя. Рабочее время и время отдыха. Трудовая дисциплина: поощрения за труд, дисциплинарные взыскания. Виды дисциплинарных взысканий; порядок применения дисциплинарных взысканий, снятие дисциплинарного взыскания. Правила внутреннего распорядка. Нормы трудового законодательства, регулирующие применение труда женщин, работников, имеющих несовершеннолетних детей или осуществляющих уход за больными членами их семей; особенности регулирования труда лиц моложе восемнадцати лет. Льготы и компенсации за тяжёлые работы и работы с вредными и (или) опасными условиями труда.
5. Оплата труда и заработная плата: основные понятия и определения. Оплата труда в случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.
6. Ответственность сторон за нарушение трудового законодательства.

**Трудовое** **право** – одна из важных отраслей **права**, регулирующая **трудовые** отношения работников и работодателей, а также иные, непосредственно связанные с трудом отношения.

**Трудовой договор между работником и работодателем**

**Понятие трудового договора**

Трудовые отношения возникают между работодателем и работни­ком на основании *трудового договора*, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ, который является основой их правоотношений.

**Трудовой договор** – *это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.*

**Отличие трудового договора от гражданско-правового**

Не каждое соглашение о труде является трудовым договором. Дело в том, что *трудовой договор* существенно отличается от *гражданско-правового договора*, поскольку на последний не распространяются нормы законодательства о труде – положения Трудового кодекса РФ. Взаимоотношения сторон *гражданско-правового договора* базируются на нормах гражданского права и регламентируются Гражданским кодексом РФ.

На практике различают следующие основные виды гражданско-правовых договоров, которые чаще называют «трудовыми соглашениями»: *договор подряда, договор поручения, авторский договор, договор па выполнение научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ, договор возмездного оказания услуг*.

**Основными признаками трудового договора являются:**

1. Обязанность работника лично выполнять определенную тру­довую функцию работу по определенной должности, специальности или квалификации.
2. Обязанность работника соблюдать правила внутреннего распорядка организации, а в случае его нарушения нести дисциплинарную ответственность.

Этих двух признаков не наблюдается в гражданско-правовых до­говорах, ибо по ним возникают отношения сторон по поводу получения конкретного результата труда за определенное вознаграждение. При этом подрядчик, поверенный, автор или исполнитель не подчиняются правилам внутреннего трудового распорядка заказчика, доверителя или организации и организуют свой труд самостоятельно, обеспечивают его безопасность, отвечают за случайную гибель работника или повреждение предмета договора при выполнении своей работы.

**Возраст, с которого допускается заключение трудового договора**

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигши­ми возраста ***16 (шестнадцати) лет***.

В случае получения основного общего образования либо продол­жения освоения программы основного общего образования по иной, чем очная форма обучения, либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста ***15 (пятнадцати) 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 (четырнадцати) 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 (четырнадцати) лет***, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровья 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.

**Содержание трудового договора**

***Содержание трудового договора*** регламентировано статьей 57 Трудового кодекса РФ.

**В трудовом договоре указываются:**

* Фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя физического лица), заключающего 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.

**Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:**

1. 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 ого местонахождения;
2. Трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квали­фикации, конкретного вида поручаемой работнику работы);
3. 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 ТК РФ или иным федеральным законом;
4. Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки и оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
5. Режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
6. 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;
7. Условия, определяющие в необходимых случаях характер ра­боты (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
8. Условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
9. Другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законо­дательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

И трудовом договоре могут предусматриваться условия 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 производилось за счет средств работодателя, о видах и об условиях дополнительно страхования работника, об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локаль­ными нормативными актами.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в *письменной форме*.

**Гарантии при заключении трудового договора**

Гарантии при заключении трудового договора сформулированы в статье 64 Трудового кодекса РФ.

Какое бы то ни было 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 качествам и работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федераль­ным законом.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора жен­щинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, а также работникам, приглашенным в письменной форме па работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного 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 суде.

**Срок трудового договора**

**Трудовые договоры могут заключаться:**

1. На неопределенный срок.
2. На определенный срок *не более 5 (пяти) лет* – срочный трудовой договор.

***Срочный трудовой договор*** заключается, когда трудовые отно­шения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда одна из сторон не потребовала расторжения сроч­ного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается *заключенным на неопределенный срок*.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсут­ствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается *заключенным на неопределенный срок*.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопреде­ленный срок.

**Форма трудового договора**

***Трудовой договор заключается в письменной форме***, составляется в 2 (двух) экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор считается оформленным надлежащим образом в день его подписания сторонами при условии, что этот документ содержит все обязательные условия и другие необходимые сведения, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Не оформленный надлежащим образом трудовой договор считается заключенным, когда работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

**Оформление приема на работу**

***Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) рабо­тодателя***, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответ­ствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объяв­ляется работнику под роспись в *трехдневный срок* со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) ра­ботодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работ­ника, коллективным договором.