Трудовое право.

1. .Понятие охраны труда по трудовому законодательству.
2. Основания возникновения трудового правоотношения.
3. Право на забастовку.
4. Коллективный договор и его роль в правовом регулировании трудовых отношений на современном этапе.
5. Единство и дифференциация трудового права.
6. Особенности оплаты труда работников госбюджетной сферы.
7. Классификация оснований прекращения трудового договора.
8. Расширение сферы действия трудового права в условиях многообразия видов собственности и форм хозяйствования.
9. Правовое регулирование заработной платы в условиях рыночной экономики.
10. Тенденция развития трудового права в условиях формирования рынка труда.
11. Увольнение по несоответствию выполняемой работе или занимаемой должности.
12. Нормы труда и сдельные расценки.
13. Непосредственные и производные условия трудового договора.
14. Система органов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.
15. Соотношение трудового договора и трудового правоотношения.
16. Изменение условий трудового договора.
17. Гарантийные выплаты.
18. Дисциплинарная ответственность работника: основные черты и виды.
19. Полная материальная ответственность работников за ущерб, причинённый предприятиям или учреждениям (понятия, виды).
20. Основные принципы государственной политики в области занятости населения.
21. Особенности регулирования труда сезонных рабочих.
22. Особенности регулирования труда временных работников.
23. Специальная дисциплинарная ответственность.
24. Порядок оплаты за сверхурочные работы.
25. Виды рабочей недели.
26. Компенсация за работу в внеурочное время.
27. Охрана труда молодёжи.
28. Совместительство и совмещение профессий и должностей.
29. Оплата простоя.
30. Порядок признания забастовки незаконной и её правовые последствия.
31. Субъекты правовых правоотношений.
32. Защитная функция профсоюзов России в современный период.
33. Организация заработной платы в условиях рыночной экономики.
34. Виды правоотношений, производные от трудовых.
35. Основные принципы регулирования трудовых отношений в сфере применения труда.
36. Виды и особенности нормативных актов, регулирующих трудовые отношения работников.
37. Трудовой договор (контракт): понятие, стороны, содержание.
38. Коллективные трудовые споры (конфликты) и порядок их разрешения.
39. Права профсоюзов в РФ.
40. Понятие основных принципов трудового права и их классификация.
41. Виды материальной ответственности.
42. Соотношение коллективного и трудового договоров.
43. Временные переводы на другую работу.
44. Срочный договор (контракт) по трудовому праву РФ.
45. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
46. Системы заработной платы и их виды
47. Органы по рассмотрению трудовых споров.
48. Увольнение в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата.
49. Дополнительные основания прекращения трудового договора.
50. Тарифная система оплаты труда рабочих.
51. Оплата брака.
52. Увольнение за нарушение трудовой дисциплины.
53. Предупредительный надзор за охраной труда.
54. Режимы труда в современных условиях (гибкие графики, многосменная работа, вахтовый метод и т.д.).
55. Порядок взыскания материального ущерба, причинённого предприятию, учреждению, организации.
56. Порядок обжалования дисциплинарных взысканий.
57. Оплата за вынужденный прогул.
58. Соглашения и их виды как источников трудового права.
59. Ответственность за нарушение законодательства об охране труда.
60. Принудительное исполнение решений по трудовым спорам в пользу работника.
61. Предмет и система трудового права.
62. Метод правового регулирования трудовых отношений работников.
63. Трудовая праводееспособность работников.
64. Правовые нормативы рабочего времени по действующему трудовому законодательству.
65. Понятие технической и общественной организации труда и их соотношение.
66. Локальное правовое регулирование трудовых отношений работников.
67. Соотношение централизованного и договорного регулирования.
68. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка предприятий, учреждений, организаций.
69. Отпуска работников по трудовому законодательству.
70. Правовые гарантии для высвобождаемых работников.
71. Прекращение трудового договора в силу актов, не зависящих от воли его сторон.
72. Дисциплинарная ответственность по Кодексу законов о труде.
73. Порядок расторжения трудового договора по инициативе администрации.
74. Охрана труда женщин.
75. Служебные командировки.
76. Выходное пособие при увольнении.
77. Особенности судебного порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
78. Пособие по безработицы.
79. Сверхурочные работы.
80. Средний заработок и его исчисление.
81. Испытание при приёме на работу.
82. **Понятие охраны труда по трудовому законодательству.**

Охрана труда – это система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, санитарно-гигиенические и иные мероприятия. Это понятие охраны труда в широком смысле. В узком смысле понятие охраны труда в трудовом праве – это система правовых мероприятий, обеспечивающих безопасность жизни и здоровья работников в процессе их труда, в том числе правовых норм по оздоровлению и улучшению условий труда. Система правовых мероприятий представляет институт охраны труда трудового права. Охрана труда – это один из основных принципов трудового права. Институт охраны труда включает следующие группы норм: 1.Принципы государственной политики в области охраны труда. 2. Право работника на охрану труда и его гарантия. 3.Нормы по организации и обеспечению охраны труда, включая надзор и расследование несчастных случаев. 4. Правила по технике безопасности. 5. Правила охраны труда женщин. 6. Правила охраны труда молодёжи. 7. Надзор и контроль за охраной труда и ответственность за её нарушение. Социальное значение охраны труда в том, что она охраняет жизнь и здоровье работника, направлена на сохранение его работоспособности, способствует его культурно-техническому росту. Экономическое значение ОТ: способствует росту производительности, сокращению простоев, экономии фонда социального страхования. Правовое значение охраны труда: правовой статус гражданина включает основное его право на охрану труда и юридические гарантии этого права. Законодательство об охране труда: 1. Конституция ст.37 предусматривает право на труд в условиях безопасности и ст.7 труд и здоровье охраняются государством. 2. Закон «Об основах охраны труда» устанавливает: а) гарантии прав работников на охрану труда; б) порядок регулирования отношений между работником и работодателем по вопросам охраны труда; в) направлено на создание здоровых и безопасных условий труда. В законе 4 главы –общие положения, гарантии прав работника на охрану труда, обеспечение охраны труда, контроль и надзор.3. КЗоТ гл. 10 «Охрана труда» и др. законы.

1. **Основания возникновения трудового правоотношения.**

Трудовое правоотношение – это юридическая связь работника с работодателем, по которой работник обязуется выполнять трудовую функцию с подчинением его внутреннему распорядку, а работодатель обязуется оплачивать его труд, создавать условия труда в соответствии с законодательством, коллективным и трудовым договорами. Основанием возникновения трудового правоотношения является трудовой договор (контракт). Для некоторых работников основанием возникновения трудового правоотношения является состав юридических фактов. Эти факты следуют либо до трудового договора, либо после. Для научных сотрудников институтов – до заключения трудового договора, они избираются по конкурсу на данную должность. При направлении службой занятости по квоте- трудовому договору предшествует направление подростка, инвалида. Для работников, занимающих выборную должность, до трудового договора – факт избрания. Для молодых специалистов до трудового договора – направление на работу. При приёме несовершеннолетних (14 лет) – до трудового договора необходимо согласие родителей, для работников Крайнего Севера – медицинское освидетельствование. Если даже приём на работу не был правильно оформлен, то всё равно допуск к работе является доказательством возникновения трудового правоотношения.

**3..Право на за**б**астовку.**

Забастовка – это временный, добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей в целях разрешения коллективного трудового спора. Забастовка применяется в случаях, когда примирительные процедуры не привели к разрешению спора и если работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора. В законе «О коллективных трудовых спорах» глава 3 предусматривает осуществление права на забастовку. В этом законе допускается забастовка и в жизненно важных производствах, при условии обеспечения этих услуг. В прежнем законе это было запрещено. Закон предусматривает предупредительные часовые забастовки и порядок их объявления, закрепляет содержание решения об объявлении забастовки. Это также не было предусмотрено ранее. Порядок проведения забастовки: 1).решение об объявлении забастовки принимается собранием трудового коллектива или профсоюзной организацией; 2) о начале забастовке работодатель извещается письменно за 10 дней; 3) в период забастовки, стороны обязаны продолжать примирительные переговоры; 4) возглавляет забастовку избранный собранием орган или профсоюзный орган. В решении о проведении забастовки указывается: 1)перечень разногласий сторон, что явилось причиной забастовки; 2)дата, время начала,.

продолжительность забастовки; 3)наименование органа, возглавляющего забастовку; 4) предложения по минимуму услуг, которые будут выполняться в период забастовки. Законом предусматривается минимум услуг при проведении любой забастовки. Если этот минимум не обеспечивается, забастовка может быть признана незаконной.

Право на забастовку может быть ограничено, если: 1) введено чрезвычайное положение; 2) в случае реальной угрозы конституционному строю; 3) для отдельных категорий служащих, например налоговой службы, военных.

Забастовка является незаконной, если она объявлена без учёта сроков, процедур и требований, установленных законодательством о коллективных трудовых спорах. Закон более чётко определяет незаконные забастовки, запрещает проводить локаут, т.е. массовые увольнения бастующих.

**4.Коллективный договор и его роль в правовом** регулировании **трудовых отношений на современном этапе**

**Коллек. договор**- это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый работниками предприятий, организаций с работодателями. Это важнейший правовой акт, приспособленный к конкретным условиям данного предприятия и трудового коллектива, он закрепляет локальные нормы, повышающие социальные гарантии. Сторонами договора явл. работники (трудовой коллектив) или их представители и работодатель, в лице руководителя или уполномоченного лица. Если на предприятии несколько профсоюзов, то формируется общий представительный орган для переговоров (в течение 5 дней). Если такой орган не создан или не достигается согласия, то наиболее приемлемый вариант договора принимается на конференции трудового коллектива. Второй стороной явл. работодатель. При смене собственника, действие договора сохраняется в течение 3-х месяцев, при ликвидации предприятия - в течение всего срока ликвидации. Кроме сторон в договоре оговариваются субъекты –исполнители по конкретным пунктам договора. Например: провести ремонт оборудования, ответственный механик и т.д. Содержание коллективного договора – это условия, определяющие права, обязанности сторон и ответственность за их нарушение. Примерный перечень вопросов, по кот. в договор включаются взаимные обязательства предусмотрен в законе (это оплата труда, рабочее время, охрана труда и т.д.). Также может включаться и обязательства об отказе от забастовок, при условии выполнения договора. Все условия договора могут только улучшать по сравнению с законодательством условия труда, если ухудшают, то считаются не действительными. К договору составляются приложения (условия премирования, списки вредных профессий и т.д.) После подписания договор должен быть размножен и доведён до каждого работника. Современный договор явл. и актом участия трудовых коллективов в правовом регулировании труда на данном предприятии, и актом участия работников, трудового коллектива в управлении предприятием. В нём отражаются интересы работников и работодателей. В этом правовая, политическая, социально-экономическая его роль. Его значение в переходный период возрастает, он может восполнять своими локальными нормами пробелы трудового законодательства, выступает средством воспитания дисциплины, добросовестного отношения к труду. Производственное значение в том, что он направлен на совершенствование производства, продукции, организации труда.

**5. Единство и дифференциация трудового права.**

Трудовое право – это совокупность норм трудового законодательства, регулирующих собственно трудовые и тесно связанные с ними отношения. Единство трудового права отражается в общих конституционных принципах, в единых трудовых правах и обязанностях работников (ст.2 КЗоТ) и работодателей (ст.129 КЗоТ). В общих положениях главы 1 КЗоТ, в общих нормативных актах, действующих на всей территории РФ (КЗоТ). Общая норма – это означает, что она распространяется на всех работников. Дифференциация (различие) трудового права по категориям, обусловленным определёнными условиями и характером труда): 1.вредность и тяжесть условий труда. 2. Труд в условиях Крайнего севера и приравненных к ним. 3.труд женщин, его материнская функция. 4.труд молодёжи, инвалидов. 5.характер труда (сезонные, временные работы) Нормы дифференциации – это специальные нормы. Благодаря им некоторые работники, наравне с другими могут осуществлять свои права и обязанности. Специальные нормы не носят дискриминационного характера. Нормы ТП могут быть: императивные (либо в виде запрета, либо предписания, они носят гарантийный характер), дозволительные (устанавливаются по согласованию сторон), рекомендательные (устанавливаются образцы желательного поведения и приобретают силу после применения). В централизованном методе регулирования расширяются рекомендательные и дозволительные нормы, снижаются императивные.

**6. Особенности оплаты труда работников госбюджетной сферы.**

Размер оплаты труда всех рабочих и служащих бюджетной сферы устанавливаются принятыми Правительством РФ тарифами по Единой 18-ти разрядной сетке. Постановление Правительства по оплате принято 14 октября 1992 г. По этой сетке (ЕТС) первые 8 разрядов предназначены для рабочих, а со 2 по 18 разряд – для служащих. Но руководители вправе устанавливать рабочим на ответственных работах и 9 и 10 разряды ЕТС. Соотношение 1 и 18 разрядов определено как 1 : 10,07.( каждый разряд имеет свой тарифный коэффициент, на который умножается ставка первого разряда: 1-1; 2-1,36; 3-1,69; и т.д. 18-10,07). Эти коэффициенты были утверждены постановлением Правительства от 30.03. 2000 г. и согласованы с общероссийскими профсоюзами и объединениями работодателей. Ставка первого разряда не может быть ниже минимального размера оплаты труда. С 1 января 2001 года этот размер составляет 200 рублей, соответственно и ставка первого разряда увеличена на 68 рублей и составляет 200 рублей. Кроме того, постановлением Правительства **увеличены также с 1 января 2001**г. ставки 2 разряда на 30,5 руб. и составляет 132х 1,36 + 30,5 = 210 руб., и ставка 3 разряда и составляет 233 руб. А с 1 июля увеличиваются ставки с 1 по 6 разряды. Размеры тарифных ставок с 4 по 18 разряды с 1.01.2001 г. исчисляются исходя из размеров тарифной ставки первого разряда, утвержденной 20.03.2000 г. и равной 132 рубля. Все надбавки к з/ плате с 1-3 разряд, рассчитываются из ставки, установленной с 1.01.2001 г. Например, работнику 3 разряда полагается надбавка 20 %,значит его з/плата будет (132 х 1,69 + 10) х 1,2 = 279,69 руб. С 1.07.2001 г. минимальная оплата труда планируется в размере 300 рублей, и все ставки будут пересчитаны.

**7. Классификация оснований прекращения трудового договора.**

Прекращение трудового договора – это прекращение трудовых отношений работника с работодателем.

Основание для прекращения трудового договора- это юридические факты, закреплённые в законе и дающие право на прекращение трудового договора. Классификация оснований прекращения договора: 1. По юридическим фактам: волевые действия (когда одна из сторон договора, либо обе, либо третья сторона, имеющая по закону право требовать прекращения договора, например суд, профсоюзный орган, требуют прекращение договора) и события (смерть работника, истечение срока действия договора). 2. По субъектам, на которые они распространяются: общие (распространяются на всех работников ст.33) и дополнительные ( распространяются на отдельные категории работников ст. 254).. 3. По инициативе увольнения: работники, администрация, третьи лица. Для прекращения трудового договора необходим приказ администрации или заявление работника. Увольнение работника будет правомерным: 1) есть указанное в законе основание увольнения; 2) соблюдён порядок увольнения. 3) есть юридический акт прекращения трудового договора (приказ) 4)соблюдены все общие и дополнительные гарантии при увольнении. Записи о причинах увольнения должны производится в точном соответствии с формулировками закона и ссылкой на соответствующую статью КЗоТ.

**8. Расширение сферы действия трудового права в условиях многообразия видов собственности и форм хозяйствования.**

Сфера действия трудового права очень широкая. Трудовое законодательство регулирует трудовые отношения на всех производствах независимо от форм собственности (ст. 1 КЗоТ). В условиях перехода к рыночным отношениям усилилась тенденция расширения сферы действия трудового права. Регулирование уставом предприятия или производственного кооператива труда работников, не означает, что на них не распространяется сфера трудового права. Наоборот, условия труда по уставу предприятия, не должны быть хуже, установленных законом. Например, трудовое право регулирует труд работником коллективных акционерных производств. Но их трудовые отношения при этом регулируются и уставом производства, по которому собственники организации участвуют в распределении прибыли и несут ответственность за убытки. Труд на совместных предприятиях России регулируется российским трудовым законодательством. Труд иностранцев на территории России регулируется российским трудовым правом, если договором не предусмотрено другое регулирование. Труд штатных работников общественных организаций (профсоюзы, партии) регулируется трудовым правом. Даже в регулировании труда военнослужащих, работников МВД ныне в значительной степени использованы нормы трудового права, хотя для них есть Положение о службе в органах внутренних дел. Однако, в нём есть ст.12, которая указывает, что некоторые условия регулируются трудовым законодательством. В нём есть также глава о профсоюзах, о переводе и увольнении, о восстановлении, нормы которых взяты из трудового права. В Уголовно-исполнительном кодексе в регулировании труда заключённых используются основные трудовые права и обязанности работника. На работников религиозных организаций полностью распространяется трудовое законодательство (кроме священнослужителей, у них свои правила). Экономические отношения не могут развиваться в рамках узкой сферы трудового права. Расширение сферы действия трудового права сочетается с углублением дифференциации по формам собственности и характеру труда различных категорий граждан.

**9, Правовое регулирование заработной платы в условиях рыночной экономики.**

Оплата труда – это систематическое вознаграждение работника за использование его труда. Эта оплата не должна быть ниже минимальной установленной государством. Правовое регулирование заработной платы осуществляется 2 методами: централизованным (государственным) и децентрализованным (договорным).В условиях рыночной экономике централизованный метод уступает место договорному. В централизованном порядке устанавливаются основы тарифной системы, но в современных условиях они являются больше рекомендательными, на их основе предприятия в коллективных договорах и соглашениях самостоятельно устанавливают тарифы. В централизованном порядке устанавливаются –минимальный месячный размер оплаты, минимальная оплата при отклонении от нормальных условий труда, районные коэффициенты, оплата труда работникам бюджетной сферы. Правительство устанавливает нормируемую величину расходов на оплату труда, она определяется исходя из средней месячной оплаты труда работников, включаемой в себестоимость и численности работников. Основными нормативными актами, регулирующими оплату труда является КЗоТ ( гл.6 и 7), указы Президента, постановления Правительства. Договорной метод установления размеров оплаты труда ныне существует на всех уровнях договоров, начиная от трудового и коллективного договора и кончая генеральным социально- партнёрским соглашением.

**10. Тенденция развития трудового права в условиях формирования рынка труда.**

Трудовое право регулируют отношения по труду в общественной организации труда, т.е. труд на любом производстве. Тенденции развития – это основные направления развития правовых норм данной отрасли и её институтов, они связывают вместе прошлое, настоящее и будущее трудового права. В современных условиях происходит реформа трудового законодательство, законодатель всё более приспосабливает его к рыночным отношениям. Основные тенденции развития трудового права в России следующие: 1. В условиях перехода к рыночной экономике появилась безработица, появилась необходимость принимать меры по обеспечению занятости населения, это закреплено в Законе о занятости населения. 2. Демократизация трудового законодательства. Это сокращение сферы ведомственного рассмотрения трудовых споров, закрепление права на забастовку, возрастание роли договорного регулирования труда и др. Но надо отметить, что с появлением рынка труда, закрытием предприятий, кризиса производства производственная демократия сужена, уменьшены права профсоюзов и трудовых коллективов. 3.Всё больше в трудовом законодательстве закрепляются нормы международного регулирования труда. 4. Расширение сферы действия трудового законодательства, нормы трудового законодательства заимствуют для своих положений о труде отдельных категорий работников, те предприятия, на которые трудовое законодательство не распространяется (МВД). 5.Углубляется дифференциация (различие) правового регулирования труда, учитываются особенности труда, специфика работы отдельных категорий граждан и т.д. 6. Усиливается правовая защищённость работника, при заключении коллективных договоров запрещается ухудшать условия, установленные законами, а улучшать можно без ограничения. 7. Развитие социально-партнёрских отношений, это соглашения на более высоком уровне, чем предприятия (отраслевые, региональные).

**11. Увольнение по несоответствию выполняемой работе или занимаемой должности.**

Это п.2 ст.33 «Увольнение по инициативе администрации». Несоответствием работника считается его неспособность выполнять порученную работу. Это либо недостаточная квалификация, подготовка либо состояние здоровья. Например, резкое снижение зрения у водителя или в связи с техническим прогрессом работа усложнилась и квалификации у работника данного участка недостаточно. Несоответствие работника нельзя сравнивать в виновном невыполнением своих обязанностей (по причине нарушения трудовой дисциплины, п.3 ст.33).Администрация обязана доказать несоответствие работника. Если работник не выполняет свои обязанности из-за неудовлетворительных условий труда, созданных по вине администрации (плохие инструменты, перебой материалов), то это не может считаться несоответствием работника. Несоответствие по здоровью должно подтверждаться медицинским заключением. Хронические заболевания и инвалидность, если это не влияет на работу и не опасно, не является основанием для увольнения. Профорган должен дать обязательно своё согласие. Несоответствие квалификации может быть доказано заключением аттестационной комиссии, аттестация проверка квалификации и деловых качеств, в соответствии с законом раз в 3-5 лет (руководители, учителя, медицинские работники и т.д.). Из-за отсутствия образования работник может быть уволен, только если закон требует наличие его (педагоги). Нельзя увольнять молодых специалистов, молодых рабочих, несовершеннолетних по этому основанию. Если работник инвалидом, но с работой справляется нельзя увольнять. И наоборот, работник хорошо справляется с работой, но его болезнь угрожает окружающим (повар) можно уволить. Увольнение по несоответствию возможно лишь в том случае, если работника с его согласия нельзя перевести на другую работу или он отказался от перевода. В трудовой книжке обязательно указывается причина несоответствия.

**12.Нормы труда и сдельные расценки.**

Нормой труда называется установленный для работника объём работы в час, день, неделю, месяц, который он обязан выполнять при нормальных условиях труда. Эти условия труда обязана обеспечить администрация (исправное оборудование, материал и его качество, снабжение рабочего места электричеством, газом и всем необходимым для работы). А также создать безопасные условия труда. Норма труда определяется уровнем техники, технологии и организации труда, с развитием этих составляющих пересматриваются нормы. При аттестации рабочих мест, внедрении новой техники нормы подлежат обязательному пересмотру, но по согласованию с профкомом, и не менее чем за 1 месяц ставят в известность работников. Виды норм труда: 1. Норма выработки, это установленный в единицах продукции, операций объём работ в час, день, месяц (10 шт.в час). 2. Норма времени, кол-во рабочего времени для одной единицы продукции, операции. 3. Норма обслуживания, объем механизмов, станков на одного работника. 4. Норма численности работников, установленная численность персонала работников одной профессии или работников цеха, отдела и т.д. 5.Укрупнённые или комплексные нормы, рассчитываются на бригаду.

По сфере действия нормы могут быть типовые, отраслевые, локальные. Нормирование труда в результате падения производства ухудшилось, хотя для роста производительности труда имеет большое значение. Сдельная расценка, это размер оплаты труда за производство 1 единицы продукции, операции. Устанавливаются администрацией, определяются путём деления тарифной ставки (часовой, дневной) на норму выработки (часовую, дневную). Или путём умножения тарифной ставки на норму времени. Нормированные задания устанавливаются при повремённой системе оплаты труда в целях повышения эффективности труда работников. Нормированное задание- это суммарный объем работ за рабочий день работника или бригады, например грузчиков. Но это задание устанавливается на основе норм времени и выработки.

**13. Непосредственные и производные условия трудового договора.**

## Трудовой договор – это соглашение между работником и работодателем по которому работник обязуется выполнять определённую работу, подчиняясь правилам внутреннего распорядка, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством. Трудовой договор заключается в письменном виде. От трудового договора следует отличать процедуру оформления на работу, это приказ или распоряжение (объявляется работнику под расписку). Ст.19 КЗоТ « Запрещается требовать при приёме на работу документы, помимо предусмотренных законодательством». Трудовой договор – является основанием возникновения трудового правоотношения. Только с заключением трудового договора работник становится членом трудового коллектива. Содержание трудового договора – это все его условия. Различают 2 вида условий: - непосредственные, т.е. заключаемые соглашением сторон при заключении трудового договора; - производные, установленные законодательством по охране труда, дисциплинарной ответственности. О производных условиях стороны не договариваются, так как они обязательны для выполнения. Непосредственные условия определяют больший или меньший объём прав и обязанностей. Непосредственные условия в свою очередь делятся на необходимые и дополнительные (факультативные) – они могут быть, могут не быть (испытательный срок, место в детсаде вне очереди и т.д.). Если стороны оговорили дополнительные условия, то они также обязательны к выполнению, а если не пришли к соглашению, то договор тоже считается не заключённым. Необходимые это такие, при отсутствии которых трудового договора не может быть. К ним относятся: 1) место работы; 2) трудовая функция, которую будет выполнять работник, т.е. специальность, квалификация, должность. 3)размер заработной платы. Профессия – это вид трудовой деятельности (строитель, врач). Специальность – это более дробное деление профессии (строитель: каменщик, плотник; врач: терапевт, хирург). Квалификация – это уровень профессиональной подготовки, для рабочих разряды, для служащих – специальное образование.

**14. Система органов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.**

Ст. 244 КЗ оТ «Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде» определяет, что органами осуществляющими контроль являются: 1) Специально уполномоченные на то государственные органы и инспекции, не зависящие от работодателей и вышестоящих органов, согласно положениям об этих органах. 2. Профессиональные союзы, состоящие в их ведении техническая и правовая инспекции труда **–** согласно положений об этих инспекциях. Исполнительные и распорядительные органы местного самоуправления осуществляют контроль за соблюдением законодательства на своей территории. Министерства и ведомства осуществляют внутриведомственный контроль по подчинённым организациям. Федеральный орган надзора и контроля за охраной труда –Рострудинспекция, она же и осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде по указу Президента до принятия положения о государственной инспекции труда, а на местах соответствующие органы субъектов Федерации. Согласно положения в Рострудинспекцию входят: 1) Горный и промышленный надзор (Госгортехнадзор РФ); 2) Государственный энергетический надзор; 3) Госсанэпидемнадзор Минздрава России; 4) Федеральный надзор по ядерной радиации и радиоционной безопасности. Пострудинспекция и подведомственные ей государственные инспекции труда осуществляют свою деятельность во взаимодействии со специализированными федеральными надзорами, органами прокуратуры, органами исполнительной власти, правовой и технической инспекциями труда профсоюзов.

**15. Соотношение трудового договора и трудового правоотношения.**

## Трудовой договор – это соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять определённую трудовуб деятельность, подчиняясь правилам внутреннего распорядка, а работодатель обязуется выплачивать заработную плату и обеспечивать условия, установленные законодательством, коллективным договором и соглашениями. Трудовые отношения – это отношения работника с работодателем по использованию его способностей к труду. Трудовые отношения как волевые социальные отношения , возникающие по поводу организации и оплаты труда, всегда основываются на определённой форме собственности. Сейчас всё –более обозначаются 2 группы: 1) отношения работников, трудящихся по трудовому договору; 2)трудовые отношения, в которые вступают сособственники (собственники) имущества акционерного предприятия ( или другой формы коллективного производства) для участия в трудовой деятельности на этом предприятии.

Трудовой договор и трудовое правоотношения тесно связанные категории, но понятие и содержание их различно. Трудовой договор это соглашение, а трудовое правоотношение это юридическая связь работника и работодателя. Трудовой договор выступает как основание возникновения и формы существования трудового правоотношения во времени. Различается и содержание трудового договора т трудового правоотношения. Содержание трудового договора – это все его условия, а содержание трудового правоотношения – это права и обязанности его субъектов, определяемые трудовым договором и трудовым законодательством.

**16. Изменение условий трудового договора.**

Трудовое законодательство гарантирует работникам те условия, на которых был заключён трудовой договор. Изменение условий трудового договора (перевод) требует соглашения сторон. КЗоТ РФ запрещает требовать от работника выполнения работы, не оговорённой в трудовом договоре. Другой считается работа, когда меняется место работы, трудовая функция, оплата труда, режим, степень вредности и т.д. Изменение места работы считается переводом. Различают перевод в другую организацию или другую местность, и перевод в той же организации. Изменение рабочего места без изменения трудовой функции в той же организации наз. перемещением и не требует согласия работника. Перемещение не меняет трудовой договор, его существенные условия. Перевод это уже другая работа. Но когда существенные условия меняются не администрацией, а законодательством, то это уже не перевод. Например, меняется оплата труда работников бюджетной сферы. Изменение условий труда администрацией без согласия работника, допускается если это обусловлено изменениями в организации производства и труда .

**17. Гарантийные выплаты.**

Гарантийными называются выплаты за время, когда работник не выполняет трудовые обязанности по предусмотренным законодательством уважительным причинам. Основное значение этих выплат – сохранение работнику среднего заработка и уровня жизни. Эти выплаты делятся: 1) зависящие от производства или действия руководителя: А) Это оплата простоя по вине администрации. Она производится в размере не ниже 2/3 тарифа, по вине работника не оплачивается. Б) Оплата времени вынужденного прогула незаконно уволенного. Оплачивается в размере среднего заработка за все время вынужденного прогула. В) Оплата беременной среднего заработка , при переводе на лёгкую работу по медицинскому предписанию. Г) выплата выходного пособие при увольнении без вины работника, в размере 2 недельного среднего заработка. При ликвидации предприятия или сокращении численности в размере 3 месячного среднего заработка. 2) связаны с оплатой отпусков и другого времени отдыха. Сюда относятся оплачиваемые отпуска в размере среднего заработка за каждый день отдыха, отпуска по учёбе, выплаты работникам, направленным на повышение квалификации, а также доплаты до среднего при переводе на нижеоплачиваемую работу. 3) Оплата времени выполнения государственных и общественных обязанностей в размере среднего заработка. Работодатель обязан освободить работника на это время в случаях, предусмотренных законодательством или коллективными договорами, а орган привлекающий работника к этим обязанностям, выплачивает ему средний заработок. Например, народным заседателям, а также работников, привлекаемых в качестве свидетелей, оплачивает теперь суд. Средний заработок сохраняется за время осуществления избирательного права, депутатских обязанностей.

За время военных сборов средний заработок выплачивает Министерство обороны. Гарантийные выплаты предусмотрены Законом о коллективных договорах для представителей социальных партнёров, участвующих в коллективных переговорах. Им сохраняется средний заработок на срок не более 3 месяцев в течение года.

**18. Дисциплинарная ответственность работника: основные черты и виды.**

Дисциплинарная ответственность – это обязанность работника понести наказание за противоправное неисполнение своих обязанностей. К дисциплинарной ответственности могут привлекаться работники, совершившие дисциплинарный проступок. Дисциплинарный проступок – это противоправное, виновное неисполнение работником своих трудовых обязанностей. Субъектом дисциплинарного проступка является гражданин, состоящий в трудовых отношениях. Субъективной стороной является вина со стороны работника. Объективной стороной проступка является вредные последствия и причинная связь между ними и действиями правонарушителя. Действующее законодательство предусматривает 2 вида ответственности: общую, предусмотрена правилами внутреннего распорядка, распространяется на всех работников, кроме тех для кого предусмотрена специальная ответственность. Налагать дисциплинарное взыскание имеет право администрация. Дисциплинарные взыскания –это замечание, выговор, строгий выговор, увольнение. Невыполнение трудовых обязанностей по причинам, не зависящим от работника, не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины, т.е. обязательно должно быть виновное действие. Специальная дисциплинарная ответственность – такую ответственность несут работники, на которых распространяются уставы и положения о дисциплине. Специальная отличается от общей: 1) по кругу лиц 2)по мерам дисциплинарного взыскания ; 3) кругом лиц и органов наделённых дисциплинарной властью; 4) по установленному порядку обжалования взысканий. Например, для работников железнодорожного состава предусматриваются особые условия соблюдения трудовой дисциплины, т.к при нарушении её создаётся угроза жизни пассажирам, порчи груза, авариям. За совершения работником дисциплинарного проступка к нему могут применяться меры: 1) лишения машиниста, водителя, помощника машиниста свидетельства на право управления, на срок от 3 месяцев до 1 года с переводом на другую работу на тот же срок; 2) освобождение от занимаемой должности; 3)увольнение, за совершение работником грубого нарушения, создавшего угрозу жизни людей, безопасности. Специальная дисциплинарная ответственность установлена для госслужащих, предупреждение о неполном служебном соответствии, увольнение может иметь место за разглашение государственной тайны. На основе специальных положений несут ответственность судьи, прокуроры, следователи. За каждый проступок может быть вынесено одно наказание, в течении месяца со дня обнаружения проступка. С работника обязательно должно быть взято письменное объяснение случившегося. В трудовую книжку не заносятся, через год взыскание снимается, если нарушитель не совершил нового проступка. Работник вправе обжаловать наказание в органах по трудовым спорам и суде.

**19. Полная материальная ответственность работников за ущерб, причинённый предприятиям (понятие, виды).**

Материальная ответственность работника – это обязанность возместить работодателю реальный фактический ущерб, причинённый им в результате противоправных, виновных действий. Полная материальная ответственность – это когда работник возмещает ущерб в полном его размере без всякого ограничения. Полная материальная ответственность наступает в случаях: 1) Когда ущерб установлен приговором суда, 2) Когда в соответствии в законодательством на работника возложена полная материальная ответственность за ущерб, причинённый предприятию при исполнении трудовых обязанностей. 3) Когда между работником и предприятием заключён договор о принятии на себя ответственности за сохранность ценностей. 4) Когда ущерб причинён не при исполнении обязанностей. 5) когда имущество или другие ценности были получены работником под отчёт по разовой доверенности. 6) Когда ущерб причинён недостачей, умышленной порчей ценностей, в том числе и при их изготовлении. 7) Когда ущерб причинён в нетрезвом виде. Договор о полной материальной ответственности может быть заключён с работником – индивидуальная ответственность, и с коллективом (бригадой) коллективная. Заключается только с работниками, достигшими 18 лет и выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, перевозкой, продажей ценностей. Договор о полной индивидуальной ответственности должен предусматривать конкретные обязанности работника и работодателя по обеспечению сохранности ценностей и распространяется на всё время заключения договора. Коллективная ответственность заключается между организацией и всеми членами коллектива, с согласия профкома. Для освобождения от материальной ответственности по договору работник должен доказать отсутствие своей вины, и также член коллектива при коллективной ответственности. Сумма ущерба между членами бригады делится пропорционально отработанному времени, вины каждого, тарифной ставки.

**20.. Основные принципы** го**сударственн**ой **политики в области занятости населения.**

Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, приносящая заработок. Вопросы занятости регулируются Конституцией, КЗоТ. И «Законом о занятости». Государство содействует трудоустройству граждан. С 2001 г. эта политика изменилась. Ликвидирован Фонд занятости, в который предприятия отчисляли взносы, и из которого выплачивалось пособие по безработице. Теперь установлено единое пособие по безработице, равное прожиточному минимуму (за 4 квартал 2000 года это 1285 руб., а ищущим работу минимальная оплата труда, и эти средства будут выделяться из федерального бюджета). Ужесточаются и требования к безработным. Однако, основные принципы государственной политики пока остаются, это: 1. Обеспечение всем гражданам равных возможностей на свободный труд. 2. поддержка трудовой и предпринимательской инициативы граждан, содействие развитию их способностей.

3. обеспечение социальной защиты в области занятости, создание мер для особо нуждающихся в социальной защите, т.е. помогать в трудоустройстве.

4. создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и развитие человека. 5. поощрение работодателей, сохраняющих рабочие места и создающих новые.

6. координация мер по занятости населения с другими: социальным обеспечением, предупреждение инфляции, роста цен и т.д. 7. развитие трудовых ресурсов.

8. сокращение безработицы. 9.обеспечение занятости малочисленных народов. 10. международное сотрудничество в области занятости.

Они закреплены в законе «О занятости населения». Профсоюзы вправе участвовать в разработке государственной политики занятости. Они могут вносить свои предложения о перенесении или временном сокращении высвобождения работников, а также осуществлять защиту социальных гарантий по вопросам обеспечения занятости, приема на работу, увольнения и т.д. Кроме того, массовое высвобождение работников может осуществляться при условии предварительного письменного уведомления профсоюзов, не менее, чем за 3 месяца. Обеспечение занятости – это комплекс мер, по сокращению безработицы. Сама политика государства в области занятости является гарантией реализации права граждан на труд.

**21. Особенности регулирования труда сезонных рабочих.**

Сезонными называются работники, которые в силу природных или климатических условий продолжаются в течении года ограниченный период времени , но не более 6 месяцев. Перечни таких работ утверждаются для каждой местности. В эти перечни входят работу по сбору урожая, по уборке снега, по добыче и производству строй материалов. Трудовой договор может заключаться как на весь сезон, так и на отдельный период в течении 6 месяцев. О сезонной работе работник должен быть предупреждён при приёме и в приказе о приёме указано. В трудовом договоре сезонного работника оговариваются особенности при приёме, увольнении, характере работы, условиях рабочего времени. В случае увольнения сезонный работник должен предупредить администрации за 1 неделю. Выходное пособие сезонным работникам выплачивается в размере недельного заработка. Администрация вправе расторгнуть договор по причинам: 1) приостановке производства на срок более 2 недель по производственным причинам или сокращению работы. 2)неявки на работу из-за болезни более 1 месяца. 3) из-за невыполнение обязанностей или грубого нарушения.

**22.Особенности регулирования труда временных работников.**

Временными признаются работники, принятые на вакантную должность на срок до 2 месяцев или для замещения отсутствующего работника на срок до 4 месяцев. Договор временного работника связан не с характером её выполнения, а с кратким временем её выполнения. О временной работе работник при приёме, и это отмечается в приказе о приёме на работу. Если временный работник после увольнения в течение недели вновь принят на работу в ту же организацию, а срок его работы до и после перерыва превышает 2 и 4 месяца, то трудовой договор считается с первого дня договором с неопределённым сроком. Так же и при случае, если после 2 или 4 месяцев работник продолжает работать и ни одна из сторон не потребовала прекращения договора. В случае увольнения временный работник обязан предупредить администрацию за 3 дня. С случае болезни, увечья, профзаболевания з а временным работником сохраняется место работы, но до срока окончания договора (исключение, если при заболевании предусмотрен более длительный срок выздоровления). Выходное пособие временным работникам выплачивается в размере 3 дневного заработка, а при поступлении на военную службу в размере 2-недельного среднего заработка. Администрация вправе расторгнуть договор, если: 1)приостановка работы предприятия на срок более 1 месяца по производственным причинам. 2) неявка на работу по болезни более 2 недель подряд. 3) невыполнение работником без уважительных причин своих обязанностей.

**23. Специальная дисциплинарная ответственность.**

Дисциплинарная ответственность – это обязанность работника понести наказание **за** виновное, противоправное неисполнение своих трудовых обязанностей. Дисциплинарная ответственность бывает общая (установлена правилами внутреннего распорядка, распространяется на всех работников) и специальная, ответственность несут те работники, на которых распространяются уставы и положения о дисциплине. От общей специальная отличается: 1) по кругу лиц 2)по мерам дисциплинарного взыскания 3) кругом лиц и органам, наделенных полномочиями наказания 4) по установленному порядку обжалования. Например, для железнодорожников. Положение « О дисциплине работников железнодорожного транспорта». В этом акте подчёркивается, что от железнодорожников требуется особые условия дисциплины, так как нарушение создает угрозу для жизни и здоровья людей, безопасности движения поездов, сохранности грузов. Перечень грубых нарушений устанавливает министерство путей сообщения, предусматривается и отстранение от должности, и лишение прав управлять сроком до года и увольнение. Для государственных служащих установлена также специальная дисциплинарная ответственность, дополнительные меры как предупреждение о неполном служебном соответствии, увольнение за разглашение сведений, составляющих государственную или охраняемую законом тайну. Специальную дисциплинарную ответственность несут судьи, следователи, прокуроры.

**24. Порядок оплаты за сверхурочные.**

Сверхурочная – это работа, выполняемая по инициативе работодателя сверх установленной для работника времени в течение рабочего дня или учётного времени. Закон ограничивает сверх урочные, они допускаются только в исключительных случаях (аварии, стихийные бедствия, угроза жизни людей и т.д.) Оплата за работу в сверх урочное время производится в повышенном размере: за первые 2 часа в полуторном, а за последующие в двойном. Компенсация сверхурочных не допускается. Оплата производится независимо от того была или нет надлежащим образом оформлена эта работа (приказом или распоряжением).

**25. Виды рабочей недели.**

Рабочая неделя – распределение рабочего времени в течение одной календарной недели. По продолжительности рабочая неделя может быть: 1) нормальной –40 часов в неделю, 2) сокращенной – не более 36 часов в неделю, 3) неполной. По структуре, которую определяет предприятие: 1) 5-дневная с 2 выходными и 8 час. рабочий день. 2) 6-дненая 1 выходной и 7 час. рабочий день. Большинство работают по 5-дневной недели, по 6-дневной работают поликлиники, учебные заведения, торговые и др.

**26. Компенсация за работу во внеурочное время.**

Оплата работы в праздничные, нерабочие дни производится не менее, чем в двойном размере. 1. Сдельщикам – не менее, чем по двойным сдельным расценкам; 2) тем, у кого труд оплачивается по часовой ставке не менее двойной ставки; 3) у кого месячные оклады- не менее часовой или дневной ставки сверх оклада, если этот день была пределах месячной нормы, и не менее двойной часовой или дневной ставки, если сверх месячной нормы.

По желанию работника вместо двойной оплаты ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Работа в выходные дни компенсируется отгулом или по соглашению сторон оплачивается в двойном размере. Эта оплата исчисляется так же как при работе в праздничные дни.

**27. Охрана труда молодёжи.**

Охрана труда молодёжи – это специальные правовые нормы, обеспечивающих безопасность для организма молодёжи. Меры по охране труда молодёжи: 1) не допускается приём на работу лиц моложе 15 лет (с 14 лет только с согласия родителей и в свободное от учёбы время. 2) Несовершеннолетние, до 18 лет работники приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени имеют льготы. 3) Запрещено применять труд молодёжи до 21 года на тяжёлых работах и работах с вредными и опасными условиями труда (это по закону об охране труда), а по трудовому кодексу до 18 лет. В этом несогласованность. Помимо работ указанных в списке несовершеннолетние не привлекаются к работам вахтовым методом, с работами связанными с хранением и торговлей спиртными, с ними нельзя заключать договоры о полной материальной ответственности и по совместительству. 4) Для несовершеннолетних ограничен вес переноски тяжестей. До 16 лет – 4 кг, до 18 –10 кг, нельзя привлекать на погрузочно-разгрузочные работы, даже небольших тяжестей (арбузов). 5) Все лица до 21 года принимаются только после предварительного медосмотра, и ежегодно проходят медосмотр. 5) устанавливается сокращенное рабочее время (до16лет –24 час., до 18 лет –36 час. в неделю) с оплатой как за полное время, не допускаются к ночным, сверхурочным работам. 6) Удлиненный очередной отпуск –31 день. 7) для предприятий устанавливаются квоты для принятия молодёжи, отказ в приёме по квоте запрещается. 7) Запрещается увольнение без согласия государственной инспекции труда.

**28. Совместительство и совмещение профессий и должностей.**

Порядок и условия совмещения профессий устанавливается по согюлашению сторон трудового договора. Под совмещением профессий (должностей) понимается выполнением работником вместе со своей основной профессией (должностью) дополнительной работы по другой профессии. А под совместительством (т.е. расширением объёма работ) понимается выполнение в течении того же рабочего дня дополнительного объёма работ по одной и той же профессии (должности). Такие виды работ допускаются по одному трудовому договору в течение рабочего дня, если это не ведёт к снижению качества работы. Это применяется для роста производительности и выполнения объема работ меньшей численностью. Трудовой договор о совмещении профессий и расширении объёма работ оформляется приказом (распоряжением) администрации по согласованию с профкомом. В приказе указываются совмещаемые профессии, объёмы работ, размеры доплат за это. В таком же порядке оформляется отмена или уменьшение доплат, о чём работника предупреждают за 1 месяц. Ст. 87 КЗоТ «Оплата труда при совмещении профессий и выполнение обязанностей временно отсутствующих работников» указывает, что доплата устанавливается администрацией по соглашению сторон. В связи с необходимостью лучшего использования рабочего времени в настоящее время широко используется работа по двум, трем совмещаемым профессиям. В лесной промышленности при письменном согласии работника допускается совмещение трёх профессий, при этом квалифицированные работники не могут привлекаться на работы ниже 3 разряда.

**29. Оплата простоя.**

Оплата простоя это один из видов гарантийных выплат. Оплата простоя по вине администрации: она производится, если работник предупредил о начале простоя администрацию, бригадира, мастера и т.д. Время простоя в этом случае оплачивается в размере 2/3 тарифной ставки или оклада. Время оплаты по вине работника оплате не подлежит. В настоящее время многие предприятия останавливаются и их работников отправляют в отпуска без сохранения заработной платы. Такие отпуска не предусмотрены КЗоТом, поэтому по приказу Федеральной службы занятости, за счёт фонда занятости установлены компенсационные выплаты в размере минимальной оплаты труда, но не более чем 4 месяца. Эти выплаты не производятся пенсионерам, сезонным рабочим, временным, совместителям. При чём фонд занятости предоставляет средства для выплат предприятиям на условиях, при которых предприятия прекращают увольнение работников на весь период выплат.

**30. Порядок признания забастовки незаконной.**

Забастовка – временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей в целях разрешения коллективного трудового спора. Об объявлении забастовки решение принимается общим собранием (конференцией). Закон предусматривает проведение предупредительной забастовки, после 5 дней работы примирительной комиссии. О забастовке работодатель должен быть предупреждён в письменном виде не менее, чем за 3 дня. В решении об объявлении забастовки указывается: дата и время начала, наименование органа, возглавляющего забастовку, требования, минимум услуг, которые будут выполняться в период забастовки. Признание забастовки незаконной производится решением Верховного суда республики или другого субъекта РФ. Такое решение суд принимает по заявлению работодателя или прокурора и доводит до сведения органа, возглавляющего забастовку, и он должен немедленно проинформировать участников. Незаконными признаются: если они были объявлены без соблюдения сроков, примирительных процедур, а также забастовки работников, которым закон ограничивает право на забастовку (правоохранительные органы) и забастовки в период чрезвычайного положения. Решение суда подлежит немедленному исполнению. Суд также вправе отложить неначавшуюся забастовку из-за угрозы жизни и здоровья людей на 30 дней, а начавшуюся приостановить. В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненноважных интересов страны Президент и Правительство вправе приостановить забастовку до решения суда на срок не более 10 дней.

**31. Субъекты правовых правоотношений.**

Субъектами трудового права являются стороны трудовых и тесно связанных с ними отношений, обладающие трудовой правосубъектностью: -граждане, - организации, - администрации предприятий, -трудовые коллективы, - выборные профсоюзные органы. Содержание правового статуса субъектов ТП (правосубъектность) определяется закреплёнными за ними законодательством правами и обязанностями. Трудовая правосубъектность, как особая признаваемая государством, за субъектами ТП означает, что при наличии определённых условий (достижение возраста, обособленность предприятия) они способны быть участниками конкретных правоотношений в сфере труда, обладать правами и обязанностями. Граждане как субъекты ТП, 3 категории: 1) Лица наёмного труда. Все граждане, субъекты ТП, должны обладать фактической способностью к труду, как к правовой категории. Действующее законодательство устанавливает трудовую правосубъектность с 15 лет. 2) Предприниматели (работодатели). Это самостоятельная деятельность граждан. Осуществляется в 2-х формах: - осуществляется самим собственником; - может осуществляться управляющим имуществом собственника, с которым заключается контракт. 3)Работающие собственники: - члены товарищества; - кооперативы. Наряду с правосубъектностью, важнейшей категорией, характеризующей гражданина, как субъекта ТП, являются его статутные права и обязанности. Эти права и обязанности относятся ко всем субъектам ТП (работникам). Организации выступают в качестве субъектов ТП главным образом в связи с необходимостью осуществления трудовой и предпринимательской деятельности, предоставление гражданам работы. Для реализации этой деятельности они должны обладать правосубъектностью. Трудовую правосубъектность предприятия приобретают с момента регистрации. Предприятие – самостоятельный, хозяйствующий субъект, созданный в установленном порядке для производства продукции, выполнению работ и оказанию услуг, в целях удовлетворения общественных потребностей. Предприятия могут создаваться на основе частной, государственной, муниципальной собственности. Могут создаваться и смешенные формы собственности. Управление осуществляется в соответствии с законами и уставом предприятия. Предприятия вправе самостоятельно устанавливать размер оплаты, надбавки, но не ниже установленных законом. Администрации предприятий, как субъекты ТП – представляют собой совокупность должностных лиц и органов, осуществляющих функцию организации и трудовых норм коллективом организации. Функции администрации могут исполнять: - единолично; - коллегиальный орган. Ключевая роль принадлежит руководителю. Трудовой коллектив, как субъект ТП, представляет объединение граждан, участвующих в деятельности предприятия на основе трудовых договоров. Типичной формой деятельности является общее собрание или конференция трудового коллектива. Выбирается совет трудового коллектива (СТК) – это исполнительно-распорядительный орган для исполнения полномочий трудового коллектива. Профсоюзы, как субъекты ТП. Основная функция – защита интересов людей труда. Трудовым законодательством они наделены правами и гарантиями этих прав.

**32. Защитная функция профсоюзов России в современный период.**

Защитная функция профсоюзов – это целенаправленная правовая деятельность по защите трудовых прав и законных интересов трудящихся, по восстановлению нарушенных прав, по установлению более высокого уровня условий труда и быта. Потребность защиты прав и интересов трудящихся особенно актуальна в современный период, когда обнажились социально-экономические противоречия. Эта функция проявляется в соответствии с установленными законами. Она проявляется и при создании норм трудового права, при восстановлении нарушенных прав работника, при привлечении руководителей к ответственности за нарушение трудового законодательства. Эта функция направлена также и на защиту прав профсоюзов. Потому что, только имея права профсоюзы способны защищать трудящихся. При этом оптимальным методом реализации защитной функции становится организация правового партнёрства – цивилизованной формы взаимоотношений между профсоюзами, работодателями и правительственными органами. Профсоюзы взаимодействуют со сторонами коллективных договоров, соглашений на всех уровнях. Профсоюзы, для выполнения защитной функции, вправе иметь своих представителей в коллегиальных органах управления организацией, независимо от форм собственности. Переход к рыночной экономике затрагивает интересы трудящихся. Профсоюзы должны контролировать соблюдение трудового законодательства, а также содействовать трудоустройству высвобождаемых работников. Для реализации защитной функции профсоюзам законодательно установлены права и гарантии этих прав.

33. Организация заработной платы в условиях рыночной экономики.

В переходный к рыночной экономике период существенно меняются методы организации оплаты труда. Существует два метода организации заработной платы

Централизованный – государственный и децентрализованный - договорной. Централизованный все больше уступает место договорному, сейчас он остался только для работников бюджетных организаций. В централизованном порядке устанавливаются основы тарифной системы, которая имеет больше рекомендательный характер, минимальный месячный размер оплаты труда, минимальную оплату труда при отклонении от нормальных условий. Договорной метод ныне существует на всех уровнях договоров, начиная от трудового и коллективного и кончая генеральным социально- партнёрскими соглашениями. Организация труда, создаваемая двумя методами, включает в себя следующие элементы: 1) Установление минимальной оплаты труда и его постоянный пересмотр; с 1 января 200 руб. с 1 июля 300 р. 2) Установление дифференциации оплаты труда как через тарифную систему, так и в локальном порядке. 3) Определение на каждом производстве конкретных систем и тарифов, а также установление норм и сдельных расценок. 4) Установление порядка определения нормируемой величины расходов на з/плату. 5)Установление минимальных размеров оплаты труда при отклонений от нормальных условий. 6) Установление гарантийных и компенсационных выплат. Тарифная система – это совокупность нормативов, позволяющих дифференцировать оплату труда в зависимости от сложности, вредности, квалификации, климатических условий. Элементы тарифной системы: тарифно-квалификационный справочник, состоит из 3 разделов (руководители, специалисты, исполнители), содержит подробные характеристики работ. Требуемая квалификация той или иной работы определяется разрядом, чем выше разряд, тем выше з/плата. Тарифная сетка - таблицы с часовыми или дневными ставками, наиболее распространены 6 разрядные, но есть 10, 12, а для бюджетников –18 разрядные. Тарифная ставка – размер оплаты за труд в единицу времени (час, день, месяц), выражается в денежной форме, возрастает в зависимости от разряда, соотношение тарифных ставок в зависимости от разряда определяется с помощью тарифных коэффициентов. Для отдельных категорий работников в условиях перехода к рыночной экономике может быть установлен иной вид оплаты в % от выручки, в долях от прибыли и т.д. Надбавки и доплаты. Централизованные (полевые, климатические условия) и локальные (устанавливаются коллективными договорами в % отношении к тарифной ставке, окладу). Списки профессий и работ с вредными и тяжёлыми условиями труда, с установлением гарантированных надбавок.

1. **Виды правоотношений, производные от трудовых.**

Трудовые отношения – главные среди общественных отношений в предмете трудового права. Кроме трудовых есть другие тесно связанные с ними, которые либо предшествуют, либо сопутствуют, либо приходят на смену трудовым. Таких производных, тесно связанных с трудовыми 8: 1) Отношения по обеспечению занятости и трудоустройства. Они возникают в связи с оказанием помощи в трудоустройстве работнику, в выборе профессии, в реализации права на труд. Трудоустраивающие органы выступают в роли посредника, призванного обеспечить равновесие спроса и предложения на рабочую силу. 2) Отношения трудового коллектива с работодателем, его администрацией. Эти отношения возникают по поводу установления по поводу установления условий труда, оплаты труда, улучшения социально-бытового и культурного обслуживания работников. 3) Отношения организационно-управленческие профсоюзного органа на производстве по вопросам улучшения условий труда, применения норм труда, защиты прав трудящихся. 4) Отношения по надзору и контролю за трудовым законодательством и охраной труда. Эти отношения охранительные. Возникают между техническими и правовыми инспекциями, профсоюзными органами с одной стороны и с работодателем, его администрацией с другой. От них зависит качество и результативность труда. 5) Отношения по подготовке кадров, повышению квалификации на производстве. Возникают в связи с поступлением на работу. Но могут возникать и в ходе трудовых отношений, при проверке уровня квалификации, периодической аттестации на соответствие выполняемой работы. 6) Отношения по материальной ответственности за ущерб, причинённый одной стороной другой. Стороны этих отношений работник и работодатель. Возникают они лишь при наличии противоправных действий, причинивших ущерб. 7) Социально-партнерские отношения представителей работников, работодателей и органов исполнительной власти. Эти отношения возникают при ведении коллективных переговоров, заключении договоров, соглашений, они появились лишь в 1992 г., когда появился закон «О коллективных договорах и соглашениях». 8) отношения по разрешению трудовых споров. Они возникают между органами, рассматривающими

коллективные и индивидуальные трудовые споры и спорящими сторонами.

**35. Основные принципы регулирования трудовых отношений в сфере применения труда.**

Трудовые правоотношения – это отношение работника с работодателем по использованию его способностей к труду. Трудовые отношения регулируются нормами трудового законодательства. Основные принципы : 1) обеспечение свободы труда, запрещение принудительного труда. Этот принцип даёт гражданину, как субъекту трудового права получить работу на предприятии любой формы собственности, по специальности со справедливой оплатой труда. Возможность требовать нарушенного права на труд, возможность при высвобождении получать пособие и т. д. Это наиболее важный и относится ко всем субъектам трудового права. 2)обеспечение права на труд, на защиту от безработицы, материальную поддержку при безработице; 3) обеспечение равноправия в труде, запрет дискриминации; дискриминация определяется как всякие различия по признаку пола, религии, политических убеждений. 4) обеспечение права на оплату труда не ниже минимального; этот принцип конкретизируется и обеспечивается нормами института оплаты труда, гарантийных и компенсационных выплат. 5) обеспечение права на охрану труда, безопасные условия труда, особенно женщин и молодежи; обеспечивается нормами трудового права при приёме, переводе, надзором и контролем за охраной труда, а также материальной ответственности работодателя за полученное увечье на предприятии.6) обеспечение права на бесплатную профподготовку, возможность совмещать труд с учёбой; обеспечивается нормами гарантий занятости и трудоустройства, рабочего времени, оплаты труда 7) Обеспечение права на защиту трудовых прав; обеспечивается нормами контроля и надзора за трудовым законодательством. 8) обеспечение права на ограничение рабочего дня, на отдых, отпуск; обеспечивается нормами институтов рабочего времени и времени отдыха, включая нормы о трудовых льготах. 9) обеспечения права трудового коллектива и профсоюзов на демократию; обеспечивается нормами институтов прав профсоюзов, дисциплины труда, трудовых споров.10) обеспечения права работодателя требовать от работников соблюдения трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу; конкретизируется нормами институтов дисциплины труда, трудового договора, материальной ответственности. Все эти принципы можно сгруппировать в три группы: 1) Принципы привлечения к труду, обеспечения занятости и использования рабочей силы; 2) Принципы высокого уровня условий труда и охраны трудовых прав. 3) Принципы производственной демократии и развития личности.

**36. Виды и особенности нормативных актов, регулирующих трудовые отношения работников.**

Трудовые отношения – это волевые общественные отношения, которые возникают, когда работник включается в коллектив предприятия, для выполнения определённой трудовой функции, подчиняясь установленному распорядку и указаниям собственника. Трудовые отношения характеризуются следующими чертами: субъекты правоотношений включаются в коллектив и личным трудом участвуют в его деятельности. Для трудового отношения важен факт участия в совместной трудовой деятельности. Предметом обязательств, служит выполнение определённой трудовой функции. Трудовые отношения – это длящаяся связь. Трудовое право регулирует общественные отношения, которые возникают по поводу труда, когда процесс труда является предметом обязательств, а объектом регулирования – труд, его организация и условия. Нормы трудового права регулируют трудовые отношения и применяются на предприятиях всех форм собственности. Цель правового регулирования – обеспечить хозяйство рабочей силой, а для каждого реализовать свои способности к труду. В правовых нормах: 1) закрепляется свобода выбора места и рода деятельности; 2) государство правовыми средствами стимулирует спрос на рабочую силу, а также предоставление рабочих мест отдельным категориям граждан. Нормы трудового права могут быть: императивными ( либо в виде запрета, либо предписания, они носят гарантийный характер); дозволительными (устанавливаемые по согласию сторон); рекомендательными (устанавливают образцы желательного поведения и приобретают силу после применения). Нормативно- правовые акты, регулирующие трудовые отношения и связанные с ними – есть источники трудового права. Их можно классифицировать по степени важности, по системе трудового права, по сфере действия. Основные: 1) Конституция-ст.37 даёт основные отправные положения, которые конкретизируются в нормах трудового права. В Конституции закреплена свобода выбора труда. 2) Федеральные законы, а также законы субъектов Федерации. Основной закон КЗоТ, принят 9 декабря 1971 г., основные изменения внесены 25 сентября 1992 г. Ряд новых законов «О занятости населения РФ», «О коллективных договорах и соглашениях», «Основы законодательства РФ об охране труда» и т.д. Все законы принимаются Государственной думой, одобряются Советом Федерации. Нормативные акты по труду субъектов Федерации регулируют трудовые отношения в пределах компетенции этих органов (вопросы занятости, социальной защиты) .3) Постановления Правительства РФ о труде. 4) Большое значение отдаётся приказам и ведомственным инструкциям. Определённая роль дана органам местного самоуправления. 5) Локальные нормы, положения принимаемые на предприятии, а также приказы, положения, правила внутреннего распорядка. Постановления пленумов Верховного суда не являются источниками трудового права.

**37. Трудовой договор (контракт): понятие, стороны, содержание.**

Трудовой договор – это соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определённой специальности, квалификации, соблюдать правила внутреннего распорядка, а работодатель обязуется выплачивать заработную плату, обеспечивать условия труда, предусмотренные законом, коллективным договором и соглашениями сторон. Трудовые отношения в основном оформляются посредством трудового договора. Трудовой договор имеет 3 аспекта: 1) как соглашение о труде. 2) как юридический факт, являющийся основанием возникновения трудовых отношений и тесно связанных с ними; только с заключением трудового договора работник становится членом трудового коллектива.3) как институт трудового права. Специфические черты ТД: его предметом явл. личное выполнение трудовой функции в общем процессе труда, работник подчиняется правилам внутреннего распорядка, с выполнением нормы труда. Характерные черты ТД: обязанность предприятия организовывать труд работника, создавать ему нормальные условия, охранять здоровье и жизнь, оплачивать труд работника по установленным нормам. Значение ТД: 1)он явл. основной формой привлечения, распределения и рационального использования трудовых ресурсов. 2) он явл. правовой формой осуществления работником право на свободу труда. 3) ТД основание возникновения трудового правоотношения. 4) ТД – предпосылка возникновения для его сторон трудовых прав и обязанностей. 4) ТД служит индивидуальным регулятором трудовых отношений. ТД и трудовые правоотношения тесно взаимосвязаны, но их отличие в том, что ТД- соглашение о труде, а трудовое правоотношение – связь, возникающая после заключения ТД. Важнейшая черта ТД- свобода ТД, отражающая принцип свободы труда в обществе. Стороны ТД: работник и работодатель. Работодателем может быть как юридическое лицо (предприятие, организация), так и физическое (собственник). Содержание трудового договора- это совокупность всех его условий, содержание трудового правоотношения – это права и обязанности его субъектов, в этом их различие. Различают 2 вида условий ТД: 1) непосредственные, устанавливаемые соглашением сторон; 2) производные, устанавливаемые законодательством по охране труда, дисциплинарной ответственности, о них стороны не договариваются, они обязательны. Условия делятся на: 1) необходимые, место работы, трудовая функция, оплата труда. 2) Дополнительные (факультативные), устанавливаются по соглашению сторон, например испытательный срок. Трудовая функция определяется профессией, это вид трудовой деятельности; специальностью- это род деятельности, требующий специальных знаний и квалификацией, это уровень уровень опыта, знаний по данной специальности. При заключении договора в обязательном порядке устанавливается тарифный разряд.

**38. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.**

Коллективные споры – это разногласие между работниками и работодателями по вопросам изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений. Моментом начала спора является дата составления протокола разногласий коллективных переговоров, либо день отклонения работодателем требований работников, либо молчание работодателя в течении 3 дней, со дня подачи требований работниками. Участниками коллективных споров являются: представители работников – органы профессиональных союзов, уполномоченные на это уставами; представители работодателей – руководители или уполномоченные работодателем органы; служба по урегулированию коллективных трудовых споров – государственный орган, содействующий разрешению споров путём организации примирительных процедур и участия в них. Примирительные процедуры: это примирительная комиссия (обязательный этап); рассмотрение коллективного спора с участием посредника; рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже. Порядок разрешения споров: 1) Примирительная комиссия. Создается в 3 дневный срок со дня начала спора из представителей сторон на равноправных условиях. Срок рассмотрения спора в комиссии 5 дней. Решение комиссии принимается по соглашению сторон, оформляется протоколом. При не достижении согласия примирительные процедуры продолжаются с участием посредника или в трудовом арбитраже. 2) Рассмотрение с участием посредника, рассматривается в течение 7 дней со дня приглашения посредника. Рассмотрение завершается принятием согласованного решения в письменной форме либо составлением протокола разногласий. 3) Трудовой арбитраж. Временно действующий орган, создается на время разрешения спора, сторонами коллективного трудового спора и службой по урегулированию коллективных споров, состоит из 3 арбитров, рассматривается с участием сторон в течении 5 дней. Рекомендации арбитража передаются сторонам в письменном виде и подлежат исполнению, если стороны заключили соглашение. Трудовой арбитраж рассматривает обращения сторон, получает необходимые документы, касающиеся спора, информируют органы государственной власти о социальных последствиях спора, разрабатывает рекомендации по существу спора.

**39. Права профсоюзов в РФ.**

Профсоюзы – это добровольное общественное объединение граждан, связанных производственными, профессиональными интересами, для защиты своих прав. Профсоюзам посвящена гл.15 Кзот, а ст. 226 «Права профессиональных союзов». Основные права: 1) право представительства, представляют интересы своих работников при ведении коллективных переговоров, заключении коллективных договоров. 2) право участвовать в нормотворческой и правоприменительной деятельности, предлагать нормативные акты, связанные с социально- трудовыми отношениями, вносить свои предложения в законопроекты, разрабатываемыми Правительством. 3) право защищать социально-трудовые права и интересы работников. Профсоюзы имеют право участвовать в разработке социальных программ, определении жизненного уровня и т.д. 4) Право осуществлять контроль и надзор за охраной труда и трудовым законодательством, право беспрепятственно посещать предприятия. 5) право на содействие занятости, например об ликвидация предприятия, ухудшение условий труда могут осуществляться только с предварительного уведомления профсоюзов. 6) Право профсоюзов участвовать в управлении государственным социальным страхованием, это право полностью принадлежало профсоюзам, но в 1993 году Правительство вернуло себе право управлять Фондом государственного страхования, а профсоюзы теперь лишь участвуют в этом управлении. Это путевки, оплата больничных и т. д. Надо сказать , что с развитием профсоюзного движения, роль профсоюзов снижается и их права ограничиваются. Существенное ограничение прав предусматривает проект Нового трудового кодекса, который сейчас находится в стадии рассмотрения. Профсоюзы полностью отстраняются от управления производством.

**40. Понятие основных принципов трудового права и их классификация.**

Трудовое право – это совокупность норм трудового законодательства, регулирующего трудовые отношения и тесно связанные с ними. Основных принципов трудового права России 10: 1) обеспечение свободы труда, запрещение принудительного труда. Этот принцип даёт гражданину, как субъекту трудового права получить работу на предприятии любой формы собственности, по специальности со справедливой оплатой труда. Возможность требовать нарушенного права на труд, возможность при высвобождении получать пособие и т. д. Это наиболее важный и относится ко всем субъектам трудового права. 2)обеспечение права на труд, на защиту от безработицы, материальную поддержку при безработице; 3) обеспечение равноправия в труде, запрет дискриминации; дискриминация определяется как всякие различия по признаку пола, религии, политических убеждений. 4) обеспечение права на оплату труда не ниже минимального; этот принцип конкретизируется и обеспечивается нормами института оплаты труда, гарантийных и компенсационных выплат. 5) обеспечение права на охрану труда, безопасные условия труда, особенно женщин и молодежи; обеспечивается нормами трудового права при приёме, переводе, надзором и контролем за охраной труда, а также материальной ответственности работодателя за полученное увечье на предприятии.6) обеспечение права на бесплатную профподготовку, возможность совмещать труд с учёбой; обеспечивается нормами гарантий занятости и трудоустройства, рабочего времени, оплаты труда 7) Обеспечение права на защиту трудовых прав; обеспечивается нормами контроля и надзора за трудовым законодательством. 8) обеспечение права на ограничение рабочего дня, на отдых, отпуск; обеспечивается нормами институтов рабочего времени и времени отдыха, включая нормы о трудовых льготах. 9) обеспечения права трудового коллектива и профсоюзов на демократию; обеспечивается нормами институтов прав профсоюзов, дисциплины труда, трудовых споров.10) обеспечения права работодателя требовать от работников соблюдения трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу; конкретизируется нормами институтов дисциплины труда, трудового договора, материальной ответственности. Все эти принципы можно сгруппировать в три группы: 1) Принципы привлечения к труду, обеспечения занятости и использования рабочей силы; 2) Принципы высокого уровня условий труда и охраны трудовых прав. 3) Принципы производственной демократии и развития личности.

**41. Виды материальной ответственности.**

Материальная ответственность сторон трудового правоотношения – это обязанность возмещения вреда стороной трудового договора, причинившей вред другой стороне. В зависимости от того, кто понёс ущерб различается: - материальная ответственность работника за ущерб, причинённый предприятию; - мат. Ответственность работодателя, за вред причинённый работнику. Цель материальной ответственности: 1) возмещение действительного ущерба; 2)воспитание бережного отношения к имуществу работодателя; 3) усиление гарантий по охране з/ платы. Материальная ответственность работника – это самостоятельный институт трудового права. Материальная ответственность применяется: - если имеется действительный ущерб; - имеется вина обязанной стороны; -есть причинная связь между виновными противоправными действиями и нанесением ущерба. Если хотя бы одно из условий отсутствует, материальная ответственность не наступает. Виды материальной ответственности: 1) ограниченная, в размере средне месячного заработка, который исчисляется за последние 3 месяца (ст. 119 «Ограниченная материальная ответственность), когда имеет место недобор денежных средств, утрата документов, если их нельзя восстановить. Необходимо чётко определять причину этого ущерба и вину; 2) ограниченная, в размере 3-х месячного должностного оклада. Налагается на должностных лиц. 3) полная материальная ответственность. Особенности: - договор о полной индивидуальной или коллективной ответственности может быть заключён с работником или бригадой, достигшим 18 лет, и выполняющие работы с хранением, продажей, перевозкой и т.д. ценностей; - договор о полной мат. ответственности должен предусматривать конкретные обязанности по сохранности ценностей; - для освобождения от ответственности по договору работнику или бригаде надо доказать отсутствие вины. Материальная ответственность работника не может быть выше, а работодателя ниже, чем установлено законом. На работника не возлагается ущерб, который может быть отнесен к категории производственного риска, если совершаемое действие направлено на предотвращение худших последствий (при пожаре сломали дверь). В соответствии со сложившейся практикой под прямым ущербом понимается – необходимость произвести затраты на восстановление испорченного имущества, недостача, порча ценностей, излишние выплаты.

42.**Соотношение коллективного и трудового договора.**

Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый работниками организации, представительства с работодателем. Трудовой договор – это соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по специальности и соблюдать внутренний распорядок, а работодатель выплачивать з/ плату и обеспечивать условия, предусмотренные законодательством, коллективным договором и соглашением сторон. Соотношение между ними таково, что если в них по одному и тому же вопросу будут приняты различные условия, то действуют условия коллективного договора. Запрещается включать в трудовые договоры условия, ухудшающие положения работников по сравнению с законодательством, коллективными договорами и соглашениями.

**43. Временные переводы на другую работу.**

Перевод – это освобождение работника от выполняемой работы, содержащейся в трудовом договоре, и возложение на него другой работы, не предусмотренной договором. Временный перевод – это перевод работника на определённый срок. Он сохраняет за работником его постоянную работу. Виды: 1) по производственной необходимости, без согласия работника на срок не более 1 месяца. Допускается перевод в той же организации или в другую, но с оплатой не ниже среднего заработка. Производственная необходимость-это стихийные бедствия, аварии, предотвращение несчастного случая и др. А также для замещения отсутствующего работника (командировка, отпуск). В году перевод может быть неоднократно. 2) в случае простоя, переводятся с учётом квалификации и специальности; 3) перевод женщин в связи с беременностью, кормлением ребёнка или наличием ребёнка до 1,5 лет; до решения о переводе на легкий труд женщина должна быть освобождена от вредных условий труда, с сохранением среднего заработка за все пропущенные дни. 4)по состоянию здоровья согласно медицинского заключения; этот перевод обязателен для администрации, на срок в соответствии с медицинским заключением. 5) по просьбе военкомата для прохождения учебных сборов, сохраняется средний заработок за счёт Министерства обороны. Временный перевод по другим причинам может быть только по соглашению сторон. Временный перевод в трудовой книжке не отмечается. При переводе работника с нарушением закона, он подлежит восстановлению на работе и ему оплачивается временный прогул или разница в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы. При всех переводах новая работа не должна быть запрещена для данного работника.

**44. Срочный договор (контракт) по трудовому праву РФ.**

Срочный договор – это соглашение между работником и работодателем, заключаемый на определённое время,когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учетом характера предстоящей работы, или условий её выполнения и когда закон прямо предусмотрел заключение срочного договора. Например, с учителями, государственными служащими, с руководителями организаций. Виды срочных договоров: 1) контракт; 2)по организованному набору; 3) для работы в районах Крайнего севера и приравненных к ним; 4) на любой определённый срок, но не более 5 лет (например, по замещению работницы, находящейся в декретном отпуске); 5) для производственного обучения на срок до 6 месяцев, затем переводится в обычный договор; 6) с руководителем организации на срок определяемый уставом.

45**. Расторжение трудового договора по инициативе работника.**

Ст. 31 КЗоТ даёт право работнику расторгать трудовой договор по своей инициативе в любое время. При этом необходимо предупреждать администрации за 2 недели письменно. А при уважительных причинах (зачисление в институт, уход на пенсию)- в срок, о котором просит работник. По истечении 2-х недель, администрация обязана выдать трудовую книжку и произвести расчёт. Молодые специалисты и молодые рабочие, обучавшиеся по подготовке кадров, обязаны отработать указанный договором срок, при увольнении без уважительных причин, они обязаны возместить расходы на обучение. Лица, заключившие срочный договор не могут увольняться в течение всего срока договора. Срочный трудовой договор, а также договор, заключённый на время выполнения определённой работы (кроме сезонной и временной), могут быть расторгнуты по требованию работника только по уважительным причинам. Это такие как: болезнь, инвалидность, не позволяющие выполнять данную работу, нарушение законодательства о труде, коллективного договора и т.д. При увольнении временного или сезонного работника – срок предупреждения 3 дня. Работник, предупредивший администрацию вправе в течение этого срока отозвать своё заявление, кроме случаев, когда на его место уже приглашён другой работник. Если работник не оставил работу после истечения срока и не было приказа об его увольнении, то договор считается продлённым на тех же условиях, и по старому заявлению его не могут уволить. Если увольняется работник до 18 лет, то об этом необходимо поставить в известность районную комиссии по делам несовершеннолетних. Осуждённых в течение срока отбывания ими исправительных работ, но не лишенных свободы запрещается увольнять без письменного согласия уголовно-исполнительной инспекции.

**46. Системы заработной платы и их виды.**

Системой называется установленный способ начисления оплаты труда работнику. Различают 2 основные системы: 1. Повременная когда оплата труда начисляется по фактически отработанному времени. 2. Сдельная, оплата за фактически произведенную продукцию. Оплата может производиться за индивидуальные и коллективные результаты труда. Для материального поощрения вводятся системы премирования, вознаграждения по итогам года и др., закрепляются специальными положениями, прилагаемыми к коллективному договору. Но это лишь дополнительная часть з/платы и дополняет основные системы. Тогда они наз. повременно-премиальные и сдельно-премиальные. Фонд з/платы организации формируют самостоятельно. Повременная система может быть почасовой (для преподавателей вузов), поденной, помесячной (наиболее распространенная). Сдельная система бывает прямой (оплата за единицу продукции, операции независимо от количества), сдельно-прогрессивной (после выполнения нормы, оплата прогрессивно повышается, но это увеличивает цену продукции, поэтому применяется редко), сдельно-премиальной, аккордной

(оплата за весь комплекс работ, применяется в основном в строительстве). При косвенной сдельной системе оплачивается труд вспомогательного рабочего и его труд зависит от результата, обслуживаемого им сдельщика. В зависимости от способа организации труда сдельная оплата может быть как индивидуальной (если можно учесть труд каждого) и коллективной (бригады, участка, при этом среди работников з/ плата должна распределяться с учетом коэффициента трудового участия (КТУ), он может колебаться от 1,0 до 2,0).

1. **Органы по рассмотрению трудовых споров.**

Трудовые споры – это разногласия между сторонами трудового договора по вопросам трудового законодательства. Делятся на индивидуальные – между работником и администрацией и коллективные – между трудовым коллективом и работодателем по вопросам оплаты труда, заключения,изменения и выполнения коллективного договора и др. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров: 1. Комиссии по трудовым спорам в организациях (КТС), избираемые трудовыми коллективами предприятий с числом работающих не менее 15 человек По решению собраний могут избираться КТС подразделений. Рассматривают споры по применению условий труда. 2. Администрация и соответствующий профсоюзный орган в пределах предоставленных им прав рассматривают споры об установлении работнику новых или изменения существующих условий труда (ст.219 «Рассмотрение споров об установлении новых и изменении существующих условий труда»). 2.Городские (районные) суды. Рассматривают споры работников предприятий, где КТС не избирается, а также по вопросам увольнения, независимо от оснований прекращения договора, об отказе в приёме на работу приглашенным специалистам, молодым специалистам по направлениям и др. 4. Для руководящих работников, назначаемых высшими органами государственной власти, судей, прокуроров устанавливаются «Особенности рассмотрения трудовых споров» (ст.218).

Все эти юрисдикционные органы могут осуществлять правовосстановительные функции. В зависимости от этих органов, различаются и виды разбирательства споров. Каждый из этих видов является самостоятельным, может пройти 2 вида разбирательства в КТС и суде, если решении КТС не удовлетворило. Такой последовательный порядок, начиная с КТС, как первичного называется общим. Согласно Закону о коллективных спорах, органами рассматривающими данные споры являются: 1. Примирительные комиссии, создаваемые для каждого такого спора. 2. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.

3. Трудовой арбитраж. В состав входят три арбитра, представляет собой временно действующий орган. Все эти органы образуются по соглашению сторон. В этих органах разбирательство носит примирительный характер, и они могут в процессе рассмотрения консультироваться с трудовым коллективом, вышестоящим хозяйственным, профсоюзными и другими органами. Процесс разрешения споров может прерываться для этого, но с соблюдением установленных законом сроков.

**Все органы по рассмотрению** трудовых споров наделены государством властными полномочиями, поэтому должны обязательно исполняться, если не обжалованы.

1. **Увольнение в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата.**

Это п.1 ст.33.(«Расторжение трудового договора по инициативе администрации»). Большей частью этот пункт применяется с сокращением численности или штата. Но в условиях рыночной экономике предприятия ликвидируются по причине банкротства или реорганизации. При ликвидации предприятия увольнение допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. В данном пункте ничего не сказано о реорганизации, поэтому четко необходимо знать, что связано с реорганизацией – ликвидация предприятия или сокращение численности. При реорганизации предприятия коллективный договор сохраняется на время реорганизации, затем принимается новый. При ликвидации увольняются все работники, а при реорганизации лишь часть или вообще никто. При увольнении по сокращению численности или штата, в отличии от ликвидации учитываются деловые качества работника, принимаются меры к его трудоустройству. При увольнении работник должен быть предупреждён под расписку не менее чем за 2 месяца. Одновременно администрация должна предложить другую работу в порядке трудоустройства. При увольнении по сокращении численности, в первую очередь на работе оставляют лучших работников, более высокой квалификации (ст.34 КЗоТ «Преимущественное право при оставлении на работе при сокращении численности или штата»). Увольнение по сокращению численности, штата будет правомерным если: 1. Если сокращаются должности, численность или фонд з/платы. 2. Учтены деловые качества работника. 3.при равных деловых качествах учтено право преимущественного оставления на работе. 4.были приняты меры по трудоустройству.5. о предстоящем увольнении работнику сообщено за 2 месяца. При равных деловых качествах предпочтение отдается работникам: 1) семейным, при наличии 2 и более иждивенцев; 2) лицам, в семье которых нет других работников; 3) имеющим длительный стаж работы на данном предприятии; 4) получившим трудовое увечье на данном предприятии; 5) повышающим образование, без отрыва производства; 6) инвалиды войны; 7) изобретатели и т.д. А также на практике лицам, которые вскоре должны уйти на пенсию. Закон не устанавливает очередность предпочтения указанным лицам, это решается исходя из конкретного случая.

49. Дополнительные основания прекращения трудового договора.

Кроме общих оснований прекращения трудового договора, существуют дополнительные, они так называются потому, что трудовые функции некоторых работников требуют повышенной ответственности, и к ним законодатель установил возможность применения дополнительных оснований для увольнения, когда нет общих.

1. По инициативе администрации дополнительными основаниями для расторжения трудового договора являются: -однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем предприятия и его заместителями; например проступки, которые причинили материальный или моральный вред личности , предприятию, государству.

- иные основания, предусмотренные контрактом, заключенным с руководителем; например, если в контракте предусмотрено, что он будет уволен, если не выполнит какую-нибудь свою обязанность. совершение виновных действий работником, обслуживающим денежные или товарные ценности, что ведет к утрате доверия; например , если имели место конкретные факты обвеса, обсчёта, завышения цен, подкрепленные документами( акт ревизии).

**-** нарушение запретов, установленных законом, например прием на работу с вредными условиями труда женщин и несовершеннолетних

- прием на работу лиц, лишенных по суду заниматься определенной деятельностью;

-прием на работу, с материальной ответственностью лиц, ранее судимых за хищение, если судимость не снята и не погашена;

-прием на работу служащих, состоящих в близком родстве, и их служба связана с непосредственным подчинением или контролем одного другому. Дополнительные основания существуют для работников налоговой полиции: достижение возраста 45-60 лет, в зависимости от звания; по болезни, по заключению медкомиссии о непригодности; за грубое нарушение служебной дисциплины; за проступки, не совместимые с личностью сотрудника налоговой полиции. Широкий перечень дополнительных оснований прекращения трудового договора для судей: истечение срока полномочий судьи, здоровье, увольнение с военной службы военного судьи, совершение поступка, позорящего честь и достоинство судьи и т. д.Для педагогических работников: грубое нарушение устава общеобразовательного учреждения, применение методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием н, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения. 2. Увольнение по инициативе третьих лиц:

- профсоюзного органа (ст.37 КЗоТ) в отношении руководящего работника, в случае, когда он нарушает трудовое законодательство;

- суда, избравшего в качестве наказания лишение права занимать определённую должность;

- военкомата, при призыве или поступлении работника на военную службу.

50.Т**арифная система оплаты труда рабочих.**

Оплата труда – это систематическое вознаграждение работника за исполнение его труда (не ниже установленного государством минимума).

Тарифная система – это совокупность нормативов, позволяющих дифференцировать оплату труда работников с учетом сложности, вредности, климатических условий, значимости выполняемой работы. Элементы тарифной системы: 1) тарифно-квалификационный справочник – содержат подробные характеристики основных видов работ с указанием требований. Состоит из 3 разделов: руководители, специалисты, исполнители, размер оплаты рабочего возрастает по мере повышения разряда. 2) тарифная сетка –представляет собой таблицы с почасовыми или дневными ставками. В основном 6-ти разрядные сетки. Но есть 10 и 12 разрядные. В бюджетной сфере единая 18-ти разрядная. 3)тарифная ставка- размер оплаты за труд, произведённый в единицу времени (час, день, месяц). Тарифная ставка выражается в денежной форме, её размер возрастает по мере возрастания разряда (это показатель сложности выполняемой работы). 4) надбавки и доплаты- централизованные и локальные. В централизованном порядке установлены надбавки за работу в полевых условиях (50 %). За разъездной характер работы, за проживание в зоне Чернобыльской АЭС, северные процентные надбавки, районные коэффициенты, надбавки за классность и т.д. Размер централизованных надбавок и перечни районов для северных надбавок и районных коэффициентов устанавливаются Правительством РФ. Локальные – устанавливаются коллективными договорами и соглашениями и действуют только на данном предприятии. 5) списки профессий и работ с вредными и тяжелыми условиями труда с установлением надбавок.

**51. Оплата брака.**

Если брак был не по вине работника, то оплата производится не ниже 2/3 тарифной ставки или оклада. Брак изделий, произошедший из-за скрытого дефекта в обрабатываемом материале, а также брак не по вине работника, обнаруженный после приемки изделия ОТК, оплачивается как годная продукция по сдельным расценкам работника. Полный брак по вине работника не оплачивается, а частичный брак по вине работника оплачивается в зависимости от степени годности продукции по пониженным расценкам.

На период освоения нового производства или новой продукции работникам может производиться доплата до прежнего среднего заработка на условиях, оговоренных в коллективном договоре.

**52. Увольнение за нарушение трудовой дисциплины.**

Дисциплина труда – это определённый порядок поведения работника, обусловленный совокупностью правовых норм, регулирующих внутренний трудовой распорядок. Она предусматривается правилами внутреннего распорядка, а также специальными актами, регулирующими деятельность отдельных работников (руководители, судьи и т.д.) Работник обязан соблюдать трудовую дисциплину, выполнять распоряжения администрации. Повышать производительность труда и т.д. За нарушение трудовой дисциплины работник может быть уволен по инициативе администрации. Это закреплено в КЗоТ РФ ст. 33 пп.3, 4, 7, 8, а также п.1 ст.254.

1.Систематическое неисполнение работником без уважительных причин, возложенных на него обязанностей. Причем учитывается, что работник совершает дисциплинарный поступок не первый раз, и к нему уже применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания Нарушением трудовой дисциплины является как нарушение правил внутреннего распорядка (отсутствие на рабочем месте более 3-х часов-прогул), так и нарушение должностных инструкций, положений, приказов администрации, технических правил и т.д. (отказ без уважительных причин выполнения измененных норм труда, отказ или уклонение без уважительных причин прохождения медосмотра и т.д.) Увольнение будет правомерным, если непосредственно перед увольнением работник допустил дисциплинарный проступок, а ранее в течении года за нарушение трудовой дисциплины на него накладывалось дисциплинарное или общественное взыскание.

2. Увольнение за прогул. К уважительным причинам, подтвержденных документально или свидетельскими показаниями, относят болезнь (если даже нет больничного), болезнь ребёнка, задержка транспорта из-за аварии и т.д. Закон допускает увольнение за прогул и при однократном нарушении, т.е. если у работника до этого не было дисциплинарных взысканий.

3. Появление на работе в нетрезвом виде, а также за распитие напитков на рабочем месте. По этому основанию можно уволить и при однократном нарушении, независимо произошло это в начале или конце рабочего дня, продолжал или нет работник работать. Подтверждением нетрезвого состояния может быть помимо медицинского заключения, акт составленный в тот же день, свидетельские показания.

4.Совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого), даже однократно, но это должно быть установлено приговором суда, вступившего в силу или уполномоченным на то органом. В приказе должна быть ссылка на эти акты.

5. Дополнительные основания для увольнения: для руководителей и заместителей за грубое нарушение трудовых обязанностей; совершение виновных действий, или непосредственно обслуживающим денежные и материальные средства, если эти действия дают основания для утраты доверия к ним; аморального поступка для работников, выполняющих воспитательные функции.

**53. Предупредительный надзор за охраной труда.**

Предупредительный надзор осуществляется органами специального государственного надзора до **пуска в эксплуатацию станков, оборудования, промышленны зданий и сооружений.** Все проекты должны соответствовать ТБ и промышленной санитарии. Органы надзора обязательно визируют эти проекты. **Если**  проекты не соответствуют требованиям охраны труда, они запрещаются. В серийное производство запускаются только те машины, оборудование, продукция, которая отвечает нормам и стандартам по охране труда. Все новые объекты должны иметь сертификат безопасности, иначе никакой производственный участок не может быть принят и введен в эксплуатацию. Кроме того, необходимо разрешение санитарно-эпидемиологического и технического контроля для новых и реконструируемых объектов. В предупредительный надзор входят также обучение работников по охране труда, инструктаж, медицинские осмотры, а также расследование и учёт несчастных случаев. Для, поступающих на вредные и опасные условия труда, требуется профессиональный отбор. . Закон ограничивает прием некоторых лиц на тяжёлые и вредные работы. С 1 июля 2000 г. запрещён прием женщин детородного возраста и лиц до 18 лет. Перечень таких работ утверждается Правительством. Все работники обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний по ТБ и охране труда.

Медицинские осмотры при поступлении на работу, а потом периодические для отдельных

категорий работников проводятся за счёт работодателей. На предприятиях с вредными веществами должны быть разработаны инструкции по работе с ними. Дополнительные льготы для вредных и тяжелых работ устанавливаются в коллективных договорах, а где такие договора не заключаются, там профкомы заключают с администрацией соглашения по охране труда.

**54. Режимы труда в современных условиях (гибкие графики, многосменная работа, вахтовый метод и т.д.).**

Режим труда – это порядок распределения нормы рабочего времени, его начало, конец, перерывы. Режим устанавливается правилами внутреннего распорядка. Гибкие графики, скользящие устанавливаются по соглашению работника с работодателем, для отдельных категорий работников. Решение о их применении принимает администрация вместе с профкомом. Начало и окончание рабочего времени определяет

сам работник, в середине (так называемое фиксированное время) работник должен быть на работе. При этом за месяц он должен отработать норму времени. **Вахтовый метод-** применяется на отдалённых от постоянного места жительства участках (нефтепромыслы). Вахта это выездная смена, как правило на месяц, проживающая в вахтовом городке. Рабочий день может длиться 12 часов, вахта включает как рабочее время, так и время отдыха. Смена другой вахтой, и месяц отдыха на постоянном месте жительства. Время пути туда и обратно включается в вахту. За вахту производится доплата 50-75 % тарифной ставки.

**Раздробленный рабочий день-** для животноводов (кормление, дойка). У водителей - утро,. вечер – часы пик, а в середине 4-5 часов отдыха**. Многосменная работа - на непрерывных производства** Устанавливается администрацией с профсоюзом. Рабочая смена понимается и как группа людей, сменяющих другую группу. Продолжительность рабочей смены, и переход из одной смены в другую, как правило после выходного определяется графиком сменности. Ночная смена короче дневной. Бывают 2-х, 3-х, 4-х сменные режимы. При непрерывном производстве (горное, литейное), если нельзя сократить ночные и праздничные часы, то они суммируются и оплачиваются по закону. Ночные – с10 до 6 часов утра, нельзя привлекать беременных, женщин с детьми до 3-х лет, младше 18 лет

**55. Порядок взыскания материального ущерба, причинённого предприятию, учреждению.**

Материальная ответственность работника по трудовому праву, наступает при нанесении прямого действительного ущерба, т.е. фактически существующему имуществу, оборудованию, ценностям, а не того дохода, которого лишилась организация из-за неправильных действий работника. Материальная ответственность –это юридическая обязанность возместить прямой, действительный ущерб в порядке, установленном законом, при противоправном поведении организации, с которой он состоит в трудовых правоотношениях. Ответственность: полная –возмещается весь ущерб без ограничений (в случаях совершения преступления, письменного договора о полной ответственности и др.); ограниченная- среднемесячный заработок или трехмесячный оклад.

Размер материального ущерба определяется: 1) по фактическим потерям на основании бухгалтерского учёта исходя из балансовой стоимости материальных ценностей минус износ по установленным нормам; 2) если ущерб по вине нескольких работников, то определяется доля каждого с учётом вины, вида и предела материальной ответственности; 3) при причинении ущерба несколькими лицами, совершившими преступление, на них может быть возложена солидарная ответственность, и требовать возмещения можно как со всех вместе, так и с каждого в отдельности; 4) суммы ущерба бригады, заключившей договор о полной материальной ответственности, распределяются между работниками в зависимости от отработанного времени, степени вины, пропорционально тарифным ставкам работников и т.д.; 5)Пределы материальной ответственности за ущерб, причинённый хищением, порчей, недостачей, а также когда фактический размер ущерба превышает его номинальный, определяется законодательством (ст.255 КЗоТ). Для освобождения от ответственности, работник должен доказать отсутствие вины, то же относится и к бригаде. Порядок возмещения ущерба: 1) работник может добровольно возместить его полностью или частично, либо деньгами или передачей равноценного имущества;

2) при отказе от добровольного возмещения, по распоряжению администрации ущерб возмещается путём удержания из з/платы (если сумма не превышает среднего заработка). 3) распоряжение администрации должно быть издано не позднее, чем через 2 недели со дня обнаружения, и исполняться через 7 дней после сообщения работнику. Он может обжаловать это распоряжение в суде или КТС в течении 3-х месяцев. 4) если сумма превышает средний заработок или если администрация в течении 2-х недель не издала распоряжение, применяется судебный порядок возмещения. Срок давности для обращения в суд – 1 год.

Работник несет материальную ответственность, независимо от дисциплинарной или административной (например, подрались и сломали компьютер), прекращение трудовых отношений после причинения вреда не освобождает от ответственности по трудовому праву.

**56. Порядок обжалования дисциплинарных взысканий.**

Дисциплинарная ответственность один из видов юридической ответственности за неправомерное поведение. За нарушение трудовой дисциплины применяются следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, стро**г**ий выговор, увольнение (ст.135 КЗоТ). Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно с обнаружения поступка, но не позднее 1 месяца, не считая времени болезни или отпуска, и не может быть применено позднее 6 месяцев, а по результатам проверки финансово-хозяйственной деятельности – 2-х лет. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном законодательством при рассмотрении трудовых споров. Условия производственного характера отражают недостатки в организации труда. Например, неритмичность работы, простои, споры об оплате. Отсюда более частые споры по поводу налагаемых дисциплинарных взысканий. Порядок рассмотрения: 1) Комиссия по трудовым спорам (КТС). Работник может обратиться в 3-х месячный срок с момента как он узнал о наказании. Заявление работника подлежит обязательной регистрации. 2) КТС обязана рассмотреть в 10 дневный срок, если не рассмотрела работник вправе обратиться в суд. Решение КТС принимается простым большинством, при условии наличия ½ членов КТС. Протокол КТС должен быть выдан заинтересованному лицу в течении 3-х дней. 3) Если работник не удовлетворен решением комиссии, он также может обратиться в суд в течении 10 дней со дня получения решения КТС. Если этот срок пропущен по уважительным причинам, дело также принимается судом к рассмотрению. В судах, без предварительного рассмотрения КТС могут рассматриваться споры по увольнению работника, а также если в организации нет КТС.

**57. Оплата за вынужденный прогул.**

Это один из видов гарантийных выплат, относящихся к группе выплат, зависящих от производства или действия руководителя. Вынужденный прогул это отсутствие на работе незаконно уволенного работника. Оплата времени вынужденного прогула незаконно уволенного при его восстановлении на работе, оплачивается в размере среднего заработка за все время вынужденного прогула. Если работник в это время выполнял ниже оплачиваемую работу, то ему доплачивают до среднего заработка по прежнему месту работы. В случае увольнения беззаконного основания или с нарушением установленного порядка либо незаконного перевода на другую работу, суд вправе по требованию работника вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда. Размер компенсации определяется судом (ст.213 КЗоТ).

**58. Соглашения и их виды как источников трудового права.**

Соглашение – это централизованный правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работниками и работодателями, заключённый на уровне РФ, субъектов РФ, территории, отрасли, профессии. Это новый в российском трудовом праве вид правовых актов. По количеству участников соглашения могут быть трех- и двухсторонними. В трехсторонних кроме работников и работодателей, представители исполнительного органа власти берут на себя определённые обязательства. По сфере регулируемых отношений и уровню их заключения соглашения бывают: федеральные, отраслевые, субъектов федерации, территориальные и по профессии. В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений: генеральные (на федеральном уровне), региональные (субъектов РФ), отраслевое тарифное, профессиональное тарифное и т.д. Содержание соглашения определяют его стороны. Оно может предусматривать положение о занятости, переобучения работников, об оплате труда, об условиях труда, создание рабочих мест и др. То есть практически по всем институтам трудового права. Срок действия соглашения не более3-х лет. Закон предусматривает правовую ответственность за невыполнение соглашения для работодателей, для профсоюзов и исполнительного органа власти такая ответственность не установлена.

**59. Ответственность за нарушение законодательства об охране труда.**

Ответственность за состоянием условий и охраны на производстве возлагается на работодателя. Финансирование возможно из специально создаваемых федеральных и региональных фондов охраны труда. Ответственность за нарушение несут должностные лица администрации, работодатель как дисциплинарную, административную (штрафы), так и материальную и уголовную. Несёт ответственность непосредственно виновное в нарушении охраны труда должностное лицо. Руководители и его заместители могут быть отстранены от должности (ст.37 КЗоТ). Работодатель несёт имущественную ответственность за травму, профессиональное заболевание.

За нарушение требований законов об охране труда, работники привлекаются к дисциплинарной, а в иных случаях – к материальной и уголовной ответственности, в порядке установленном законом. Если производственная деятельность связана с опасностью для жизни и здоровья работников, предприятие может быть остановлено по предписаниям органов надзора. В случае гибели работников, для виновных лиц предусмотрена уголовная ответственность.

1. **Принудительное исполнение решений по трудовым спорам в пользу работника.**

Решение по трудовым спорам обычно исполняется добровольно. Если не выполняется, то законом установлен принудительный порядок исполнения.

Исполнительное производство начинается по просьбе истца – работника. Но может и по инициативе прокурора или профсоюза. 2) Решение комиссии по трудовым спорам вступает в силу немедленно. Например, восстановление на работе, решение о возмещение вреда. Закон оговаривает принудительное исполнение таких решений немедленно. Если это не выполняется, КТС выдает работнику специальное удостоверение, имеющее силу исполнительного листа. С получением удостоверения, работник может в течении 3-х месяцев обратиться в суд. Решение суда приводится в исполнение по вступлении его в законную силу, кроме случаев немедленного исполнения. О невыполнении решения суда суду докладывает судебный исполнитель. Закон устанавливает ответственность (материальную, дисциплинарную и даже уголовную) должностных лиц за невыполнение решений, особенно о восстановлении на работе. При невыполнении решения о восстановлении на работе, суд может привлечь на сторону ответчика виновного в невыполнении и взыскать с него материальный ущерб, нанесенный организации при оплате вынужденного прогула.

1. **Предмет и система трудового права.**

Трудовое право – совокупность норм трудового законодательства, регулирующих трудовые и связанные сними отношения. Предмет трудового права – это общественные отношения, основанные на заключённом трудовом договоре, а также тесно связанные с ними. К последним относятся: отношения по занятости и трудоустройству, социально-партнёрские отношения представителей работников, работодателей и органов исполнительной власти, отношения трудового коллектива с работодателем, организационно-управленческие отношения, отношения по подготовке кадров, отношения по рассмотрению трудовых споров. Система трудового права – это научная классификация правовых норм, предполагающая деление отрасли на общую и особенную части. Общая часть – это нормы, распространяющиеся на все отношения трудового права: предмет регулирования, принципы и задачи трудового права, субъекты трудового права. Особенная часть включает в себя нормы, образующие отдельные институты трудового права: обеспечение занятости и трудоустройства, время отдыха, трудовой договор, рабочее время, оплата труда, дисциплина труда, охрана труда, материальная ответственность, трудовые споры. Со временем в системе трудового права происходят изменения: отделение от трудового права, например право социального обеспечения; образование в системе трудового права новых институтов (обеспечения занятости, коллективных трудовых споров и т.д.); изменения внутри самих институтах (например в институте оплаты труда).

**62.Метод правового регулирования трудовых отношений работников.**

Трудовое отношение – это отношение работника с работодателем по использованию его рабочей силы. Цель правового регулирования трудовых отношений – это обеспечить хозяйство рабочей силой, а для каждого реализовать свои способности к труду. Метод – это способ правового регулирования, через правовые нормы получить оптимальный результат этого регулирования. Метод характеризует следующие черты: 1) Порядок возникновения, изменения и прекращения правоотношения. 2) Общее юридическое положение участников правоотношений (правосубъектность). 3) характер установления прав и обязанностей. 4) Средства, обеспечивающие исполнение обязанностей. Метод состоит из следующих способов правового регулирования труда: 1) Сочетание централизованного и локального, нормативного и договорного регулирования. В настоящее время приоритет локального и договорного регулирования. Централизованное, нормативное устанавливает лишь минимальный уровень гарантий трудовых прав. 2) Договорной характер труда. Переход к рыночным отношениям повысил значение договоров в определении трудовых прав работников и обязанностей работодателей. 3) Равноправие сторон трудовых договоров, подчинение их правилам внутреннего распорядка. 4)Участие работников через представителей в правовом регулировании труда. 5) Способ защиты трудовых прав. Специфичный для трудового права. Работник может защищать свои права в комиссиях по трудовым спорам, суде. 6) Единство и различие правового регулирования труда. Единство в общих конституционных принципах, в общих нормах трудового права, правах и обязанностей всех работников и работодателей. Различие проводится с учетом условий труда, тяжести, вредности, климатическим условиям, в регулировании труда подростков, женщин. Все нормы дифференциации – это специальные нормы, позволяющие разным категориям работников равно с другими осуществлять свои права и обязанности. Метод трудового права изменяется. В настоящее время сильное влияние оказывает переход к рыночным отношениям. Отказ от командно-административных и переход к экономико-правовым. Дальнейшее развитие метода усиливает правовую защищённость работника и организации.

**63.Трудовая праводееспособность работников.**

Гражданин становится субъектом трудового права когда он ищет себе работу, т.е до возникновения трудовых правоотношений. При это он должен обладать правосубъектностью. Она возникает с 15 лет. Этот возраст определён, так как граждане уже обладают фактической трудоспособностью, могут отвечать за свои поступки. Законодательство установило возраст приема на работу – 15 лет. Содержание правового статуса субъектов (правосубъектность) – определяется закрепленными за ними правами и обязанностями. Трудовая правосубъектность означает, что при определенных условиях (достижение возраста) они способны быть участниками конкретных правоотношений в сфере труда, обладать правами и обязанностями. В трудовом праве правоспособность и дееспособность наступают одновременно с 15 лет. Кроме возрастного, трудовую правосубъектность, характеризует волевой характер, если гражданин признан по суду недееспособным, от не может быть субъектом трудового права. Поэтому, даже при наличии у трудоспособного гражданина правосубъектности она может быть им не реализована по суду. Трудовое законодательство учитывает возможности человека к тому или иному труду. При приёме на работу статус гражданина сливается с правовым статусом работника. Основные статутные права и обязанности работника закреплены в ст.2 КЗоТ РФ (право на свободный труд, на защиту от безработицы, на охрану труда и др; обязан выполнять трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, беречь имущество и т.д.). Это важнейшая правовая категория, характеризующая гражданина, наряду с трудовой правосубъектностью.

**64. Правовые нормативы рабочего времени по действующему трудовому законодательству.**

Рабочее время – это отрезок времени, в течение которого работник в соответствии с трудовым договором и правилами внутреннего распорядка должен выполнять возложенные на него трудовые обязанности. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.42 КзоТ). Для различных категорий работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, при которой оплата сохраняется как при нормальной продолжительности: для несовершеннолетних от 16 до 18 лет, а для работников от 14 до 16 не более 24 часов в неделю; на работах с вредными условиями труда продолжительность рабочего времени составляет не более 36 часов в неделю. Трудовое законодательство предусмотрело также неполное рабочее время (ст.49), устанавливается по соглашению сторон трудового договора, с оплатой пропорционально отработанному времени, либо неполная рабочая неделя и неполный рабочий день. Рабочая неделя – это распределение рабочего времени в течение одной календарной недели, устанавливается 5 дневная неделя с 2 выходными и 6 дневная с 1 выходным. Рабочий день- это продолжительность рабочего времени в течение одних суток. Виды рабочего дня: 8-часовой при 5 дневной недели, 7-часовой при 6 дневной недели с нормальной продолжительностью рабочего времени и 6 (4) –часовой при 6 дневной рабочей недели с сокращенной продолжительностью рабочего времени. Рабочий день сокращается на 1 час: накануне праздничных дней, при работе в ночное время (кроме работников с сокращенной продолжительностью рабочего времени). Учёт рабочего времени ведётся подённо ( при одинаковой ежедневной продолжительности рабочего дня); суммированный - за определённый период, при различной продолжительности рабочего дня, недельный – при неполном рабочем времени, гибком скользящем графике.

**65. Понятие технической и общественной организации труда и их соотношение.**

Организация труда имеет две стороны техническую и общественную (социальную). Техническая организация труда – это воздействие человека на природу материальными средствами и техническими приёмами. Техническая организация включает в себя материально-техническое оснащение рабочих мест, их обслуживание и устройство, расстановку работников, приёмы и методы работы, технологию производства. Техническая организация труда имеет место итам, где не возникают трудовые отношения. Техническая организация труда правом не регулируется. Для неё существуют технические инструкции, правила. Поэтому в разных странах, обществах она может быть одинаковой, например технология изготовления машин. Общественная организация труда – это существующая в данном обществе связь между людьми в процессе труда, включая их отношения по собственности к средствам производства и к продукту труда. Основу общественной организации труда составляют общественно-трудовые отношения – это отношения, в которые работник вступает в связи с применением своего труда, работодатель в связи с использованием чужого труда. Общественная организация труда включает: 1)Формы привлечения к труду; 2) методы обеспечения трудовой дисциплины; 3)подготовку и переподготовку кадров на предприятии; 4) характер распределения продуктов труда. Общественная организация труда связана и зависит от экономической и политической основы данного общества.

**66. Локальное правовое регулирование трудовых отношений работников.**

Большое значение в трудовом праве имеют локальные нормативные акты. Главное место среди локальных норм отводится коллективному договору. Его цель в том, чтобы согласовать интересы работников и работодателей. Примерный перечень вопросов коллективного договора содержится в законе о коллективных договорах, но стороны вправе и сами определять содержание договора. В него включаются вопросы оплаты труда, занятости, рабочее время и отдых, отпуска и т.д. Кроме того, в договор могут включаться дополнительные гарантии работникам. Локальные надбавки и доплаты, установленные коллективными договорами распространяются только на работников данного предприятия. Все надбавки и доплаты устанавливаются и начисляются не в твердых размерах, а в % отношении к тарифной ставке в соответствии с Указом Президента от 13.05.1992 г. В последнее время получили широкое распространение соглашения: генеральные, региональные, отраслевые, межотраслевые, территориальные. В этих соглашениях большое внимание уделяется социальным гарантиям работников. Например, в соглашении Акционерной компании «АЛРОССА» с профсоюзами, установлена для неработающих пенсионеров этой компании, дополнительная пенсия, которая определяется в зависимости от стажа отработанного в компании времени, и колеблется от 1 500 до 3 000 рублей, кроме того каждый работник компании имеет право на бесплатное обследование в медицинском центре г.Новосибирска и др. В локальном порядке на производстве установленный законом уровень гарантий может повышаться, но нельзя снижать уровень минимальных гарантий, установленных законом. К локальным нормам относятся положения, принимаемые на предприятии, а также приказы, правила внутреннего распорядка, а также уставы предприятий.

**67. Соотношение централизованного и договорного регулирования.**

В настоящее время всё больше отказываются от централизованного регулирования многих норм. Отпала необходимость детально регулировать трудовые отношения. Цель государственного вмешательства в том, чтобы защитить работника от чрезмерных притязаний со стороны работодателя. В порядке централизованного регулирования устанавливаются общие принципы и единые нормы применения труда для охраны жизни и здоровья работников, а также решаются в централизованном порядке вопросы оплаты труда. В вопросах организации оплаты труда, централизованное регулирование осталось только для бюджетных организаций, на других предприятиях используется договорной метод регулирования оплаты труда. В централизованном порядке устанавливаются основы тарифной системы, но сейчас они являются рекомендательными, ориентируясь на которые тарифные соглашения и коллективные договора устанавливают по конкретным организациям свои тарифы оплаты труда. Государство в централизованном порядке устанавливает минимальный размер оплаты труда, минимальные размеры при отклонении от нормальных условий труда,а также нормируемую величину расходов на оплату труда. Она определяется из фактической оплаты труда работников, включаемой в себестоимость продукции и фактической численности организации. Централизованное, законодательное регулирование труда устанавливает лишь минимальный уровень гарантий трудовых прав, который не может снижаться договорным способом. Соотношение централизованного и договорного регулирования все больше изменяется в сторону расширения локального и договорного регулирования.

**68. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка предприятий.**

Дисциплина труда на каждом конкретном производстве определяется правилами внутреннего распорядка и главой 9 КЗоТ. Эти общие акты распространяются на всех работников. Для отдельных категорий действуют утверждённые Правительством специальные акты- уставы о дисциплине и положения (прокуроры, судьи). До недавнего времени правила внутреннего распорядка разрабатывались на основе Типовых правил, но в последней редакции КЗоТ ст. 130 указывает, что трудовой распорядок определяется правилами внутреннего распорядка, принимаемыми общим собранием работников по представлению администрации. Правила внутреннего распорядка имеют цель укрепить трудовую дисциплин. Они направлены также на рациональное использование рабочего времени, повышение производительности труда, устанавливают трудовой распорядок производства. Как правило, они включают разделы: общие положения, порядок приёма и увольнения, обязанности работника и работодателя, поощрения за успехи в работе, рабочее время, ответственность за нарушение трудовой дисциплины. Основное содержание в каждой конкретной организации составляют обязанности сторон трудового правоотношения. Обязанности работников и администрации излагаются в ст.ст.127, 129 КЗоТ. Эти обязанности конкретизируются в правилах внутреннего распорядка, уставах, положениях о дисциплине конкретных организаций. Так как лица, входящие в состав администрации, сами заключают трудовой договор с этой организацией, то на них также распространяются правила внутреннего распорядка.

**69. Отпуска работников по трудовому законодательству.**

Ежегодные отпуска – это свободное от работы время в течение установленного законом количества дней с сохранением места работы и среднего заработка Виды отпусков. Виды отпусков: ежегодные трудовые (основные не менее 24 дней; удлиненные для отдельных категорий работников, несовершеннолетних – 31 дн., госслужащих, судей, прокурорских работников – 30 дн.и других.) и дополнительные (ст.68 КЗоТ). Дополнительные отпуска предоставляются: 1) занятым на работах с вредными условиями труда; 2) занятым в отдельных отраслях народного хозяйства и имеющим длительный стаж работы на этом предприятии; 3) работникам с ненормированным рабочим днем; 4) работникам в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях (от 7 до 21 дн.) В случаях, предусмотренных законодательством и коллективным договором, а также другими локальными нормативными актами предоставляются отпуска:

1) отпуск за стаж работы в данной профессии, например для судей свыше 20 лет + 15 дн.; 2) отпуска по беременности и родам по 70 дн. До и после родов (в случае осложнения 86, а при рождении двойни -110); 3) отпуск работникам, усыновившим ребенка до 70 дней со дня рождения ребёнка, при усыновлении 2-х и более до 110; 4) отпуск, пострадавшим на Чернобыльской АЭС –14 дн.; 5) работникам, имеющим двух и более детей до 14 лет, имеющим детей инвалидов до 18 лет, одиноким матерям или отцам, имеющим детей до 14 лет – ежегодный отпуск без сохранения з/платы 14 дн.; 6) отпуск для лиц, совмещающих учёбу с работой, для сдачи экзаменов 30 дн. Для 1-2 курса, 40 дн. для последующих раз в году с сохранением среднего заработка; 7) по семейным обстоятельствам по соглашению сторон.

Отпуск за первый год предоставляется через 11 месяцев непрерывной работы, раньше может быть дан женщинам перед отпуском по беременности, работникам до 18 лет и в других случаях, предусмотренных законом. Последующие отпуска предоставляются в соответствии с утверждёнными на предприятии графиками отпусков. Отзыв из отпуска возможен лишь с согласия работника, не допускается замена отпуска денежной компенсацией, кроме случаев увольнения работника, не использовавшего свой отпуск.

**70. Правовые гарантии для высвобождаемых работников.**

Пункт 1 си.33 КЗоТ предусматривает увольнение в случае ликвидации предприятия или сокращения численности или штата работников. Большей частью этот пункт применяется при сокращении численности. Ликвидация организации возможна в случаях: признания её банкротом, принятия решения о запрете деятельности в силу нарушения закона, признание судом недействительными учредительные документы и др. При ликвидации увольняются все работники предприятия, а при реорганизации лишь некоторые из них или никто вообще не увольняется. Реорганизация может быть в форме слияния, разделения, преобразования, смены собственника. Необходимо выяснить, в какой форме (ликвидация или реорганизация) прекратило свою деятельность предприятие. Так при ликвидации не применяется ст.34 о преимущественном праве оставления на работе при сокращении численности, а также не требуется попытки внутреннего трудоустройства работника. При сокращении численности требуется соблюдение этих условий. О предстоящем высвобождении работник должен быть предупреждён персонально под расписку не менее чем за 2 месяца. Одновременно с этим, администрация должна предложить работнику в порядке трудоустройства другую работу на том же предприятии. Работникам уволенным в порядке ликвидации предприятия или сокращения численности выплачивается пособие в размере среднего заработка. Сохраняется в течение 2-х месяцев, с учётом выплаты выходного пособия, з/плата на период трудоустройства. Практика отраслевых соглашений идёт по пути предоставления больших гарантий высвобождаемым работникам, включая в эти соглашения выплату работодателем единовременного пособия за потерю рабочего места с учётом стажа работы на предприятии и его возраста.

**71. Прекращение трудового договора в силу актов, не зависящих от воли его сторон.**

Больше всего трудовые договора расторгаются либо по инициативе работника, либо по инициативе администрации. Но есть основания для расторжения трудовых договоров не по воли сторон договора. Такими основаниями являются: 1) В ст. 29 «Основания прекращения трудового договора» п.3 самостоятельное расторжение договора является призыв или поступление на военную службу. Это основание наступает на основании приказа министра обороны о призыве на военную службу. 2) п.7 ст.29. Согласно этому пункту основанием прекращения договора является вступление в законную силу приговора суда, которым работник осуждён к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы. Или к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы.3) Основанием независящим от воли сторон может быть п.1 ст.33 (расторжение трудового договора по инициативе администрации) ликвидация предприятия, если предприятие признано банкротом по решению суда. 4) Ст.37 «Расторжение трудового договора по требованию профсоюзного органа» может считаться как основания, не зависящие от воли сторон либо увольнение по инициативе третьих лиц. По этой статье профсоюзные органы могут требовать расторжение трудового договора с руководителем предприятия, при нарушении законодательства о труде, коллективного договора, проявлении бюрократизма и волокиты..

**72. Дисциплинарная ответственность и её виды.**

Дисциплинарная ответственность – это обязанность работника понести наказание, предусмотренное нормами трудового права, за совершение дисциплинарного проступка. Дисциплинарное взыскание- это мера принудительного воздействия, предусмотренная законом, к работникам, совершившим дисциплинарный проступок. Дисциплинарный проступок – это виновное противоправное неисполнение трудовых обязанностей. Виды дисциплинарной ответственности: общая – распространяется на всех (кроме тех на кого распространяется специальная ответственность); специальная – закрепляется в специальных законодательствах, отличается субъектами, мерами наказания и порядком обжалования (работники железнодорожного, воздушного транспорта, судьи, работники правоохранительных органов и др.). Меры общей дисциплинарной ответственности: замечание, выговор, строгий выговор, увольнение. Ст.136 порядок применения дисциплинарных взысканий. До применения дисциплинарного взыскания должно быть затребовано письменное объяснение. Дисциплинарное взыскание объявляется непосредственно за обнаружением поступка, не позднее месяца со дня обнаружения или 6-ти месяцев со дня совершения, а по результатам проверки финансовой деятельности 2-х лет. За каждый проступок может быть применено только одно взыскание. В приказе точно указывается, когда был совершен проступок, работнику сообщается приказ под расписку и по требованию выдается на руки, так как он имеет право обжаловать приказ в установленном порядке. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано, обычно снимается через год, но может быть снято досрочно.

**73. Порядок расторжения трудового договора по инициативе администрации.**

1) ликвидация предприятия, увольнение допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. 2) сокращение численности или штата работников. В отличии от полной ликвидации, учитываются деловые качества работников, наличие иждивенцев, инвалидность, полученная на производстве и т.д. Принимаются меры к трудоустройству на этом же предприятии, предупреждаются о предстоящем увольнении не менее, чем за 2 месяца. 3)Обнаружение несоответствия работника занимаемой должности ( например по результатам аттестации) или по состоянию здоровья, препятствующего выполнению данной работы. Несоответствие занимаемой должности – это объективная неспособность работника по квалификации или состоянию здоровья выполнять порученную ему работу, что должна доказать администрация, либо должно быть заключение медкомиссии. Недопустимо увольнять по мотивам недостаточной квалификации работника , не имеющего необходимого опыта работы в связи с непродолжительностью трудового стажа, а также по мотиву отсутствия образования, если оно, согласно закону, не является обязательным для заключения договора. По этому пункту нельзя уволить работника за виновные действия. 4) систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего распорядка., если к работнику в течении года применялись меры дисциплинарного взыскания. 4) прогул без уважительных причин. Прогулом считается неявка на работу в течении 3-х часов в течение рабочего дня, а также нахождении в течении 3 часов суммарно или непрерывно вне территории предприятия, где работник должен был выполнять порученную работу. 5) неявка на работу в течение 4-х месяцев подряд, вследствие временной нетрудоспособности, кроме отпуска по беременности и родам, если законодательством не установлен более длительный срок (например, при туберкулезе 12 месяцев). За работником, утратившем трудоспособность в связи с травмой, полученной на производстве, сохраняется место до выздоровления или получения инвалидности. 7) Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (по решению суда, возращение из армии в течение 3месяцев). Увольнение допускается если невозможно перевести работника на другую работу, с его согласия. 8) появление на работе в нетрезвом виде или распитие спиртных напитков. 9) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) установленного приговором суда или органом, который вправе накладывать административное взыскание.

**74. Охрана труда женщин.**

Это специально закреплённая совокупность правовых мероприятий, обеспечивающих безопасность для организма женщин. 1) запрещается использовать женщин на вредных и тяжёлых работах. 2) в сельской местности, предоставляется дополнительно 1 выходной в месяц, без сохранения з/платы. А женщинам, работающим в районах Крайнего севера и приравненных к ним установлена 36 часовая неделю, с сохранением з/платы в том же размере, что и при нормальной недели.3) запрещается переноска тяжестей сверх нормы: не более 10 кг – до 2 раз в час, 7 кг – постоянно в течение рабочего дня. 4) запрещается привлекать к ночным работам, за исключением отраслей где это связано с необходимостью, в качестве временной меры. Но существует эта временная мера более 50 лет, и не установлено до сих пор в каких отраслях ночной женский труд допускается. А на практике преимущественно в женских отраслях коэффициент сменности выше (текстильная). 5)запрещается привлечение беременных, имеющих детей до 3 лет к сверхурочным, ночным, командировкам, а имеющим детей до 14 лет (инвалидов до 16), только с их согласия. 6) женщинам предоставляются дополнительные отпуска и иные социальные льготы. Для беременных и имеющих детей до 1,5 лет предоставляется: 1)беременным снижаются нормы, переводятся на легкую работу, исключающую вредные воздействия, с сохранением среднего заработка по прежнему месту. 2) до решения вопроса о предоставлении легкой работы, беременная освобождается от работы с сохранением з/платы за все пропущенные дни 3) женщинам, имеющим детей до 1.5 лет кроме общего перерыва, каждые 3 часа предоставляется перерыв для кормления ребенка.

**75. Служебные командировки.**

Командировка это поездка работника на определённый (до 40 дней) срок по распоряжению администрации в другую местность. Не считается командировкой разъездной характер работы (летчик). Работникам, направляемым в служебные командировки, оплачиваются: суточные за время нахождения в командировке; расходы по проезду к месту назначения и обратно; расходы по найму жилого помещения. За командированными работниками сохраняются в течение всего времени командировки место работы и средний заработок. Минимальный размер командировочных устанавливается Правительством РФ. В связи с инфляцией командировочные расходы последние три года несколько раз повышались. Дополнительные размеры их могут быть установлены коллективными и трудовыми договорами. В организациях бюджетной сферы их размеры определяются в порядке, установленном Правительством РФ. При направлении работников на строительные, монтажные работы ( которые могут продолжаться до года) производится выплата не командировочных, а доплата до 50% к тарифу, но не больше норм суточных.

**76. Выходное пособие при увольнении.**

Прекращение трудового договора оформляется приказом. В приказе и трудовой книжке должна быть сделана запись, соответствующая формулировке статьи, по которой уволен работник, и ссылка на неё. При увольнении работнику выдается трудовая книжка и окончательный расчёт в день увольнения. Если в этот день работник отсутствовал, то по первому его требованию. Работник имеет право на оплату за все дни задержки администрацией расчёта и выдачи трудовой книжки. Выходное пособие – это денежная сумма , единовременно выплачиваемая работнику при увольнении. При увольнении по причинам: призыв на военную службу, отказ работника от перевода в другую местность вместе с предприятием, несоответствие занимаемой должности, восстановление на работе ранее занимавшего эту должность, выплачивается выходное пособие в размере 2-х недельного среднего заработка ( при шестидневной –12, а пятидневной – 10 дней). При увольнении сезонных работников- в размере трех дневного среднего заработка. При призыве на военную службу и сезонным и временным пособие выдается на общих основаниях в размере двухнедельного заработка. Работникам, уволенным по ликвидации предприятия или сокращения численности выплачивается пособие в размере среднемесячного заработка. Выходное пособие выплачивается при расторжении трудового договора из-за нарушения администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора в размере двухнедельного заработка. Несколько повышенное пособие может быть установлено для некоторых категорий (государственные служащие и др.). При увольнении с совмещаемой должности выходное пособие не выдается. Глава администрации субъекта Федерации в случае освобождения его от занимаемой должности получает среднюю з/плату до устройства на другую работу (не более года) и 1 год доплату на новом месте до уровня прежней з/платы.

**77. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров.**

Конституция гарантирует каждому судебную защиту его трудовых прав. Суд защищает трудовые права граждан и охраняет производственные интересы предприятий. Главной задачей суда является устранение разногласий между администрацией и работником. Суд не только восстанавливает права, но и выявляет причины, проводят профилактическую работу по их устранению. Руководящие постановления Пленума Верховного суда обязывают суды полное и всестороннее рассмотрение каждого трудового дела. Если при рассмотрении дела суд установит неправильные действия должностных лиц, то он должен вынести частное определение для привлечения виновных к дисциплинарной или даже уголовной ответственности. Компетенция суда - рассматривать определённый круг трудовых споров установлена законодательством. Судья решает вопрос о принятии или отказе принятия заявления к рассмотрению Причины отказа могут быть: не соблюдён порядок предварительного рассмотрения в комиссии по трудовым спорам, имеется решение суда по тому же спору; вопрос о споре не подведомственен суду или данный спор территориально не подсуден этому суду. При принятии заявления о рассмотрении в общем порядке, судья должен потребовать решение КТС, а при увольнении –копию постановления профоргана о даче согласия. Все трудовые споры рассматриваются по месту нахождения ответчика. Непосредственно в суд (без КТС) могут обращаться: работники предприятий, где такие комиссии не созданы; работники по вопросу увольнения; администрация о возмещении материального ущерба предприятию, об отказе в приёме лиц, приглашенных с других предприятий и молодых специалистов, направленных на данное предприятие. В случае явного нарушения закона, суд должен привлечь на сторону ответчика третье лицо, виновное в этом нарушении для возложения на него материальной ответственности, которую несёт организация. Сроки подачи заявления в суд: при рассмотрении в КТС в 10-дневный срок со дня получения копии протокола; при увольнении (без КТС) 1 месяц со дня получения приказа или трудовой книжки; в других случаях – 3 месяца; по вопросу возмещения материального ущерба работником –1 год со дня обнаружения ущерба. Обжаловать решение суда в вышестоящий суд может любая сторона в течение 10 дней. Вступившие в законную силу решения суда могут быть пересмотрены в порядке надзора, и если решение суда отменяется, то с работника, получившего по этому решению суммы, не взыскиваются, за исключением, если в суде использовались подложные документы. Работники при обращении в суд по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, освобождаются от уплаты судебных расходов в доход государства.

**78. Пособие по безработице.**

Безработные – это не имеющие работы трудоспособные граждане, ищущие работу и готовые к ней приступить, зарегистрированные органом занятости по месту жительства. Пособие по безработице получают граждане, зарегистрированные как безработные, уволенные по любым основаниям и впервые ищущие работу. Размер этого пособия устанавливается Законом о занятости РФ. С 1 января 2001 года в этом законе приняты изменения (изменения закона о занятости от 17 июля 1999г.) И теперь с 1 января 2001 г. безработный будет получать пособие в размере минимального прожиточного минимума, который устанавливает Правительство. Ранее, пособие устанавливалось в процентном отношении к среднему заработку за последние три месяца по последнему месту работы. Для ищущих работу впервые или уволенных более года назад пособие устанавливается в размере минимальной оплаты труда (с 1.01.2001 г. 200 руб.), изменения в закон в отношении этой категории не внесены, поэтому как будет на практике выплачиваться пособие неизвестно. Во всех случаях пособие должно быть не ниже минимальной оплаты труда и не выше среднего регионального заработка. Пособие выплачивается до момента трудоустройства, но не более 12 месяцев. Верховные власти республик могут устанавливать более длительные сроки. Срок выплаты пособия продлевается гражданам со стажем, дающем право на пенсию по старости. В этом случае, в суммарном исчислении срок может быть продлен до 36 месяцев (за каждый год сверх требуемого стажа 2 недели). Безработным пенсионного возраста, имеющим достаточный стаж для получения пенсии, по предложению службы занятости пенсия может быть назначена на 2 года раньше. Ранее на каждого иждивенца, пособие увеличивалось на 10 %, после изменений в закон о занятости этот пункт исключён. Выплата прекращается по причинам: трудоустройство работника, прохождение профподготовки с выплатой стипендии, назначение пенсии по старости, осуждение работника, истечение срока выплаты, получение пособия обманным путём и др. Выплата пособия может быть приостановлена на срок до 3 месяцев, в случаях: отказ безработного от 2 предложенных работ, увольнение за нарушение трудовой дисциплины, нарушение безработным условий и сроков перерегистрации, самовольного прекращения обучения по направлению центра занятости. За отказ участвовать в переговорах о трудоустройстве и являться в центр занятости за направлением на работу пособие может быть снижено на 25 %.

**79. Сверхурочные работы.**

Сверхурочная работа- это работа, выполняемая по инициативе администрации сверх установленной нормы рабочего времени. Такие работы ограничиваются законом и должны проводиться только в случаях: 1) для предотвращения стихийных бедствий, аварий, а также работ необходимых для обороны страны. 2)для окончание начатой работы, если её остановка приведет к аварии. 3) для общественно необходимых работ газоснабжение, водоснабжение, отопление, освещение. 4)для ремонта оборудования, если это грозит простоем большого числа работников.5) для продолжения непрерывной работы, если не пришел сменщик. Не допускаются: работники до 18 лет; беременные и женщины, имеющие детей до 3 лет, а от 3-14 (инвалидов до 16) только с согласия работника. Предельное количество сверхурочных в течение года 120 час., в течение недели 8 час.( не более 2-х дней подряд по 4 часа). На вредных и тяжелых работах сверхурочные запрещены. Оплата производится в повышенном размере: за первые 2 часа в полуторном, за последующие в двойном. Компенсация сверхурочных работ отгулом запрещена. Оплата производится независимо от того, была или нет сверхурочная работа надлежащим образом оформлена приказом. Не считаются сверхурочными: работы по отработке нормы часов при гибком графике работ; при отработке отпуска без сохранения з/платы; для работников с ненормированным рабочим днем; в порядке совместительства; при вахтовом методе работы.

**80. Средний заработок и его исчисление.**

Средний заработок- это один из видов гарантированных выплат работнику, который применяется при оплате отпусков, вынужденных прогулов, при исполлнении государственных и общественных обязанностей, беременным при переводе на легкий труд доплачивают до среднего заработка и т.д. Порядок исчисления среднего заработка определяется в соответствии с постановлением Министерства труда РФ по согласованию с Министерством финансов от 15.02.1996 г. Расчётным периодом являются 3 календарных месяца с 1по 1 число, предшествующие событию, с которым связана соответствующая выплата. Для определения среднего заработка конкретного работника используется средний дневной заработок. Он рассчитывается путём деления начисления заработной платы в расчётном периоде на количество рабочих дней в этом периоде. Размер среднего заработка определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней, подлежащих оплате. В организациях, где принимается суммированный учёт рабочего времени, для исчисления среднего заработка конкретного работника используется среднечасовой заработок, который определяется путём деления суммы начисленной з/платы за расчётный период на количество рабочих часов в этом периоде, исходя из среднемесячного количества рабочих часов в данном году. Особые правила установлены для исчисления среднего заработка при оплате отпусков или компенсации за неиспользованный отпуск. Отпуск оплачивается в размере среднего заработка, который рассчитывается из заработка за 3 последних месяца работы, предшествующих уходу в отпуск. Правила расчёта таковы, что позволяют в максимальной мере приблизить выплачиваемую работнику за период отпуска суммы, которые они получали бы продолжая работать (например, исключаются дни по временной нетрудоспособности).

1. **Испытание при приёме на работу.**

Факультативное условие трудового договора – устанавливаются в договоре только по соглашению сторон. Ярким примером является испытательный срок. При заключении трудового договора согласием сторон может быть установлено испытание в целях проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Испытательный срок может быть установлен на срок 3 месяца, в отдельных случаях по согласию профкома 6 месяцев. Если срок испытания истек и работник продолжает работу он считается выдержавшем испытание; если работник не выдержал испытательный срок, он может быть уволен по ст.23 КЗоТ (результат испытания при приеме на работу), без согласия профкома и без выплаты выходного пособия. В испытательный срок не включаются время болезни и другие периоды отсутствия и на это время испытательный срок продлевается. Испытание нельзя устанавливать при приёме на работу: лиц до 18 лет; молодых рабочих, после профтехучилищ, институтов, техникумов; инвалидов труда и войны, направленных по брони; при переводе в другую организацию; временным, сезонным работникам; работникам, принимаемым по конкурсу. Испытание направлено на лучший подбор кадров.