ПЛАН УРОКА

Предмед: ОП05 Трудовое право

Преподаватель Абулашева С.А

**Трудовое право**

1. Понятие трудового права.
2. Источники трудового права
3. Трудовой кодекс РФ
4. Основания возникновения, изменения, прекращения трудового правоотношения.
5. Структура трудового правоотношения
6. Субъекты трудового правоотношения

**Новый материал:** **Лекция**

1. **Понятие трудового права.**

Труд является естественным и обязательным условием жизни любого общества.

**Труд-** это целенаправленная деятельность людей по видоизменению и приспособлению предметов природы для удовлетворения своих потребностей.

**Труд-** это работа. Это умственные и физические способности людей, которые могут быть употреблены на производство товаров и услуг.

В процессе труда между людьми складываются общественные социально- трудовые отношения- между работником и работодателем. Социально- трудовые отношения регулируются правом.

В России трудовое законодательство прошло в своем развитии несколько этапов.

1. этап 19- начала 20 вв, Были приняты законы о регулировании труда малолетних, об их школьном обучении, о вознаграждении потерпевших вследствие несчастных случаев
2. 1917- 1985 Были приняты кодексы о труде
3. 1986- 2001 внесены изменения в трудовое законодательство
4. с 2001 по настоящее время. Введен новый ТК РФ

Впервые трудовое законодательство появилось в РФ в 1918 г.

**Трудовое право** –это отрасль права, регулирующая социально- трудовые отношения между работником и работодателем на основе трудовых договоров и отношения, непосредственно связанные с трудовыми: по трудоустройству, по профессиональной подготовке кадров непосредственно на производстве, организационно- управленческие отношения, отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства, отношения по разрешению трудовых споров, материальная и дисциплинарная ответственность сторон.

Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

**2. Источники трудового права**

Это совокупность нормативно- правовых актов, в которых закреплены правовые нормы, регулирующие социально- трудовые отношения.

Виды источников, составляющих иерархию, т.е. соотношение по юридической силе:

* + 1. Конституция РФ- ст. 7 «В РФ охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда»

Ст. 37.»Свобода труда и его добровольность, право на труд в условиях безопасности и гигиены, право на вознаграждение за труд, право на защиту от безработицы, право на отдых»

Ст. 30 каждый имеет право на объединение , включая право создавать профсоюзы для защиты своих интересов

Принудительный труд запрещен

* + 1. международные договоры (конвенции) Международной организации труда (МОТ)
		2. федеральные конституционные законы и федеральные законы - Трудовой кодекс РФ (2002), Закон РФ от 11 марта 1992 «О коллективных договорах и соглашениях», ФЗ от 23 ноября 1995 «О порядке разрешения коллективных споров» и др.
		3. указы Президента, постановления Правительства, акты федеральных органов исполнительной власти (инструкции, постановления Министерства труда и социального развития)
		4. конституции, законы субъектов РФ
		5. решения местных органов самоуправления (городские думы, мэрии, сельсоветы)
		6. акты- соглашения между работниками и работодателями
		7. локальные нормативные акты, действующие в пределах той организации, в которой они были приняты (коллективный договор)

Нормы трудового права распространяются в равной мере на всех лиц, работающих по трудовому договору, независимо от отраслей хозяйства и организационно- правовых форм организаций- работодателей. В этом проявляется единство трудового права. Но каждый труд специфичен. Это проявляется в дифференциации трудовых норм.

**3. Трудовой кодекс РФ**

Трудовой кодекс (ФЗ от 1 02. 2002 г) содержит наиболее важные категории трудового права, служащие ориентиром для других источников. Он закрепляет цели и задачи трудового законодательства, его принципы, основные понятия, правила действия норм трудового права во времени и пространстве, трудовой договор, заработная плата, рабочее время и время отдыха и др.

Трудовой кодекс состоит из 6 частей, 14 разделов, 62 глав и 424 статей. Он аккумулирует в себе большинство норм трудового права.

Принцип верховенства Трудового кодекса (Ст.5 ТК РФ) означает, что ТК основополагающий нормативный акт в сфере трудового права и все иные законы (кроме вышестоящих в иерархии) должны ему соответствовать

**4. Субъекты трудового правоотношения**

Правоотношение- это юридическая связь между субъектами, содержанием которой являются их взаимные права и обязанности по поводу тех или иных благ.

Трудовое правоотношение- разновидность правовых отношений.

Специфика его заключается в том, что оно, основывается на соглашении между работником и работодателем, в силу которого работник обязуется лично выполнять определенную трудовую функцию (работу), подчиняясь установленным работодателем правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется предоставить работнику предусмотренную трудовымдоговором работу, обеспечить надлежащие условия его труда, своевременно платить зарплату.

**Трудовая функция**- работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работы.

**Конкретный вид поручаемой работы**- это совокупность обязанностей, которые возлагаются на работника по трудовому договору.

**Должность**– штатная единица или рабочее место как основной организационный элемент структуры, определяющее круг полномочий и ответственность работника.

**Профессия**- род трудовой деятельности, требующий комплекса специальных теоретических знаний и практических навыков , приобретаемых в процессе подготовки и трудового опыта.

**Специальность**- постоянно выполняемая трудовая деятельность, выделяемая из профессии свледствие внутреннего разделения труда в рамках профессии.

**Квалификация**- любая компетентность человека в чем- либо.

Субъектами трудовых правоотношений являются : ст 20 ТК РФ

1. Работник- граждане РФ, иностранцы, апатриды (лица без гражданства)
2. Работодатель- ФЛ или ЮЛ, органы государственной власти

Для участия в трудовом правоотношении, т.е. обладания трудовыми правами и обязанностями является трудовая правосубъектность (праводееспособность) , включающая 2 элемента:

Правоспособность Дееспособность

способность иметь субъективные способность своими действиями

трудовые права и нести трудовые обязанности приобретать и осуществлять трудовые обязанности

В трудовом праве они возникают одновременно и неотделимы друг от друга. Это связано с тем , что работник лично выступает как субъект права. Ктоправоспособен, тот и дееспособен.

Трудовая правосубъектность работника наступает с 16 лет. С этого возраста закон допускает возможность заключения трудового договора с лицом, желающим устроиться на работу.

Но из этого правила есть исключения:

1. случаи, когда на работу берут граждан до достижения ими 16 лет. Таких исключений 3:
	1. в случае получения основного общего образования (9 классов) либо оставления школы договор могут заключать лица, достигшие 15 лет
	2. договор может быть заключен с учащимся, достигшим 14 лет для выполнения им в свободное от учебы время легкого труда, не вредящего здоровью и не нарушающего процесса обучения. Договор заключается с согласия родителей
	3. в организациях кинематографии, театрах, цирках допускается с согласия одного из родителей заключение ТД с лицами не достигшими 14 лет для участия их в действах без вреда здоровью и нравственному развитию
2. Случаи, когда закон запрещает применение труда лиц до 18 лет на некоторых работах:
	1. работы с вредными и или опасными условиями труда
	2. подземные работы
	3. работы, которые могут принести вред здоровью и нравственному развитию несовершеннолетнего

Иногда трудовая праводееспособность может быть ограничена для охраны жизни и здоровья самих работников , либо для обеспечения общественных интересов. В некоторых случаях для вступления в трудовые правоотношения закон требует наличия специальной праводееспособности ( диплом)

Работодатель ФЛ приобретает трудовую праводееспособность в момент их госрегистрации в качестве ИП. Возраст с которого ФЛ может стать работодателем- 18 лет.

ЮЛ приобретают трудовую правосубъектность в момент их госрегистрации

**5.Основания возникновения, изменения, прекращения трудового правоотношения.**

Самым распространенным основанием возникновения трудовых правоотношений является трудовой договор, заключающийся по усмотрению сторон.

Другими юридическими фактами являются:

1. избрание на должность
2. избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности
3. назначение на должность
4. направление на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты
5. судебное решение о заключении ТД

Основаниями изменения и прекращения трудового правоотношения могут быть самые разные обстоятельства: соглашение работника и работодателя, одностороннее волеизъявление одной из сторон, событие.

**6.Основные права и обязанности работника**

сообщения по ст. 21 ТК РФ

14 прав работника и 7 обязанностей

**7. права и обязанности работодателя**

сообщения по ст. 22 ТК РФ 7 прав и 16 обязанностей работодателя

**Закрепление пройденного материала:**

* что такое труд?
* В чем состоит необходимость регулирования трудовых отношений?
* Охарактеризовать предмет трудового права?
* Описать систему трудового права?
* Дать общую характеристику ТК РФ?
* Раскрыть содержание принципа единства и дифференциации трудового законодательства?
* Субъекты трудовых правоотношений?
* Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений?

Все ваши конспекты, а так же ответы на тестовые задания присылайте мне на почту saica1287@mail.ru