**Уважаемые студенты! Сегодня мы переходим к изучению новой темы. Всем, кто еще не отправил свои работы-прошу поторопиться. У нас осталось 8 уроков. Зачет «автоматом» получат те, кто не имеет долгов и вовремя делает все задания.**

*Отвечайте на вопросы данной темы, используя выложенный материал.*

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

***1. Понятие и источники трудового права***

***Трудовое право*** регулирует социально-трудовые отношения, складывающиеся между работниками и работодателями на основе трудовых договоров.

***Источниками трудового права*** являются нормативные акты различного уровня. К ним относятся:

* Конституция РФ, в которой закреплены основные трудовые права, а также гарантии их реализации;
* Международные договоры (конвенции);
* Федеральные законы, основным из которых является Трудовой кодекс РФ (ТК РФ), введенный в действие с 1.02.2002г.;
* Указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, акты федеральных органов исполнительной власти;
* Акты субъектов РФ и органов местного самоуправления;
* Акты-соглашения между работниками и работодателями;
* Локальные нормативные акты, действующие в пределах организации.

Существуют специальные нормы трудового права, распространяющие свое действие лишь на отдельные категории работников (работников Крайнего Севера и т.д.)

**Задание**

**1. Дайте определение трудового права.**

**2.Распределите источники трудового права в иерархической последовательности (от большего к меньшему) Переписывать название не надо, только вид нормативного акта (постановление,указ и т.д)**

1.Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»-

2.[Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней.](https://www.kadrovik-praktik.ru/MatKadr/Zakony/o-trudovykh-otnosheniyakh-i-covid-2019/ob-obyavlenii-v-rossiyskoy-federatsii-nerabochikh-dney/) Указ Президента РФ от 25.03.2020 N 206

3.[Правила делопроизводства в государственных органах, органах местного самоуправления,](https://www.kadrovik-praktik.ru/MatKadr/Zakony/po-trudovym-knizhkam-i-kadrovomu-deloproizvodstvu/pravila-deloproizvodstva-v-gosudarstvennykh-organakh-organakh-mestnogo-samoupravleniya-/)утвержденные Приказом Росархива от 22.05.2019 N 71

4. Правила внутренного трудового распорядка КОГПОБУ «Нолинский техникум механизации сельского хозяйства»

5.Постановление Правительства РФ от 13.10.2008 N 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки»

6.[О предрейсовых медицинских осмотрах водителей транспортных средств.](https://www.kadrovik-praktik.ru/upload/iblock/229/ORabTr2.doc) Письмо Минздрава РФ от 21.08.2003 N 2510/9468-03-32

***2. Организация занятости и трудоустройства населения в России***

Государственную политику в сфере занятости и трудоустройства осуществляет *Министерство труда и социального развития РФ*, которое возглавляет и организует деятельность федеральной *государственной службы занятости населения*.

Основными *функциями и обязанностями органов занятости* являются:

* анализ и прогнозирование состояние рынка труда;
* информирование о состоянии рынка труда;
* ведение учета свободных мест и граждан, ищущих работу;
* информирование граждан и работодателей о наличии свободных мест и свободной рабочей силы;
* содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;
* оказание помощи гражданам в профессиональной ориентации;
* организация профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных;
* регистрация безработных граждан;
* участие в организации органами исполнительной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления общественных работ;
* назначение и выплата пособий по безработице, стипендий гражданам в период обучения по направлению органов службы занятости, оказание материальной помощи безработным.

Также услуги по трудоустройству могут оказывать *негосударственные организации*, являющиеся только юридическими лицами, действующими на основании соответствующей лицензии.

Основным нормативно-правовым актом, регулирующим отношения занятости и трудоустройства, является *Закон РФ от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в российской Федерации»*.

***Занятость*** – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработок, трудовой доход. Занятыми считаются граждане:

* работающие по трудовому договору;
* занимающиеся предпринимательской деятельностью;
* занятые в подсобных промыслах и реализующих продукцию по договорам;
* выполняющие работы (оказывающие услуги) по договорам гражданско-правового характера;
* являющиеся членами производственных кооперативов;
* избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;
* проходящие военную службу;
* проходящие очный курс обучения в образовательных учреждениях;
* являющиеся учредителями организаций.

Все остальные граждане считаются незанятыми.

Гарантии государства в области занятости подразделяются на три группы:

1. гарантии в реализации права граждан на труд;
2. дополнительные гарантии занятости для отдельных категорий населения (военнослужащих, инвалидов);
3. гарантии социальной поддержки безработных (выплата пособий, материальной помощи, профессиональное обучение).

***2. Правовое положение безработных граждан***

***Безработными*** признаются трудоспособные граждане (граждане от 16 до 60 лет (женщины) и до 63 лет (мужчины), не признанные инвалидами Iили II группы), которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.

Безработным гражданам государство гарантирует:

* бесплатные профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению службы занятости с выплатой стипендии;
* обеспечение социальной поддержки (выплата пособия, материальное помощи);
* бесплатное медицинское обслуживание и освидетельствование при приеме на работу и обучение;
* возможность участия в оплачиваемых общественных работах.

*Статус безработного* приобретается при невозможности предоставления ему подходящей работы в течение 10 дней со дня его регистрации в службе занятости и предоставления следующих документов: паспорта, трудовой книжки, документа об образовании (удостоверяющего профессиональную квалификацию), справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы.

***Подходящая работа*** – это такая работа, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки; условиям последнего места работы; состоянию здоровья; транспортной доступности рабочего места.

Подходящей считается и иная оплачиваемая работа для следующих категорий граждан:

* впервые ищущих работу;
* не имеющих профессии;
* уволенных более одного раза в течение последнего года за нарушение трудовой дисциплины;
* ранее занимавшихся предпринимательской деятельностью;
* стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва;
* состоящих на учете в органах службы занятости более 18 месяцев.

В любом случае не может считаться подходящей работа, если:

1. она связана с переменой места жительства без согласия гражданина;
2. условия труда не соответствуют правилам и нормам по охране труда;
3. предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (при высоком заработке – не ниже величины прожиточного минимума).

Признав гражданина безработным, ему назначается ***пособие по безработице***.

Кто может получить пособие по безработице?

В соответствии с законом Российской Федерации о занятости населения пособие по безработице может получить гражданин, потерявший работу или не имеющий работы, обратившийся в службу занятости населения и поставленный на учет как безработный. Вы **не можете получить пособие** по безработице, если вы:

* моложе 16 лет;
* получаете пенсию по старости или за выслугу лет;
* находитесь в местах лишения свободы или на исправительных работах;
* работаете по трудовым договорам;
* выполняете оплачиваемую работу или реализуете продукцию по договорам;
* являетесь индивидуальным предпринимателем, нотариусом, адвокатом или самозанятым;
* проходите военную, альтернативную гражданскую службу или службу в иных органах;
* обучаетесь по очной форме обучения;
* заняты в подсобных промыслах, являетесь членом крестьянско-фермерских хозяйств, производственных кооперативов, артелей;
* являетесь учредителем (участником) коммерческих организаций.

Пособие по безработице будет назначено в **минимальном размере (1 500 рублей)** если Вы:

* длительное время не работали;
* ищете работу впервые (ранее не работали);
* прекратили индивидуальную трудовую деятельность;
* уволены за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия;
* имеете менее 26 недель трудовых отношений в течение 12 месяцев предшествующих началу безработицы.

Для назначения **максимального** размера пособия по безработице в соответствии с законодательством о занятости населения определяющим условием является наличие у Вас не менее 26 недель трудовых отношений в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, а также размер Вашей заработной платы.

**Ответьте на вопросы:**

1.Кто в нашей стране считается занятыми

2. Что гарантируется безработным гражданам?

3.Что такое подходящая работа?

4.Найдите в интернете и укажите негативные последствия безработицы. (не менее 5)

***2. Трудовые правоотношения***

***Трудовое правоотношение*** – отношение, основанное на соглашении между работником и работодателем об их правах и обязанностях.

Вступать в трудовые правоотношения гражданин имеет возможность *с 16 лет*. Исключениями являются 2 случая:

1. *Возможность работы до 16 лет:*
* лиц, достигших возраста 15 лет, в случаях получения основного общего образования (9 классов);
* учащихся, достигших возраста 14 лет, в свободное от учебы время с согласия одного из родителей (попечителей);
* лиц, не достигших возраста 14 лет, в организациях кинематографии, театра, циркас согласия одного из родителей (попечителей).
1. *Возможность работы с 18 лет:*
* на работах с вредными или опасными условиями труда;
* на подземных работах;
* на работах, выполнение которых может причинить вред здоровью и нравственному развитию несовершеннолетнего (игорный бизнес, работа в ночных клубах, производство и торговля спиртными напитками и табачными изделиями).

Для выполнения некоторых видов работ необходимо наличие специальных познаний, подтвержденных документом об образовании (диплом учителя, врача, юриста, водительское удостоверение).

Кроме того, работодатель не вправе принимать работника на работу, не соответствующую его праводееспособности (инвалидов – на работу, которую они по состоянию здоровья не могут выполнять; лиц, страдающих инфекционными заболеваниями – на работу в пищевых предприятиях и предприятиях по санитарно-гигиеническому обслуживанию; лиц, имеющих физические недостатки или страдающих психическими заболеваниями – на работу с механизмами, которые могут предоставлять опасность для населения).

Основанием возникновения трудовых правоотношений является заключение трудового договора. Но иногда кроме желания работника необходимо наличие некоторых юридических фактов:

* избрание (выборы) на должность;
* избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности;
* назначение на должность или утверждение в должности;
* направление на работу уполномоченными органами в счет установленной квоты.

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

**ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА**

* Нормы международного права, международные договоры о труде
* Конституция РФ в части регулирующей трудовые отношения
* Трудовой Кодекс РФ
* Иные Федеральные законы
* Указы Президента РФ
* Постановления правительства РФ
* НПА иных исполнительных федеральных органов власти

**Федеральные**

* Конституции (уставы) субъектов РФ
* Законы субъектов РФ
* НПА исполнительных органов власти субъектов РФ

**Субъектов РФ**

**Органов местного самоуправления**

Акты, содержащие нормы трудового права:

* постановления, распоряжения, договоры, приказы, положения и т.д.
* Приказы
* Распоряжения
* Положения
* Иные локальные акты

**Локальные НПА работодателей**

Схема 2.1. ***Источники трудового права***

***2. Трудовые правоотношения***

***Трудовое правоотношение*** – отношение, основанное на соглашении между работником и работодателем об их правах и обязанностях.

Вступать в трудовые правоотношения гражданин имеет возможность *с 16 лет*. Исключениями являются 2 случая:

1. *Возможность работы до 16 лет:*
* лиц, достигших возраста 15 лет, в случаях получения основного общего образования (9 классов);
* учащихся, достигших возраста 14 лет, в свободное от учебы время с согласия одного из родителей (попечителей);
* лиц, не достигших возраста 14 лет, в организациях кинематографии, театра, циркас согласия одного из родителей (попечителей).
1. *Возможность работы с 18 лет:*
* на работах с вредными или опасными условиями труда;
* на подземных работах;
* на работах, выполнение которых может причинить вред здоровью и нравственному развитию несовершеннолетнего (игорный бизнес, работа в ночных клубах, производство и торговля спиртными напитками и табачными изделиями).

Для выполнения некоторых видов работ необходимо наличие специальных познаний, подтвержденных документом об образовании (диплом учителя, врача, юриста, водительское удостоверение).

Кроме того, работодатель не вправе принимать работника на работу, не соответствующую его праводееспособности (инвалидов – на работу, которую они по состоянию здоровья не могут выполнять; лиц, страдающих инфекционными заболеваниями – на работу в пищевых предприятиях и предприятиях по санитарно-гигиеническому обслуживанию; лиц, имеющих физические недостатки или страдающих психическими заболеваниями – на работу с механизмами, которые могут предоставлять опасность для населения).

Основанием возникновения трудовых правоотношений является заключение трудового договора. Но иногда кроме желания работника необходимо наличие некоторых юридических фактов:

* избрание (выборы) на должность;
* избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности;
* назначение на должность или утверждение в должности;
* направление на работу уполномоченными органами в счет установленной квоты.

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