**Право, 1 курс**

***Задание:***

*1. Законспектировать лекцию*

*2. Письменно ответить на вопросы*

*3. Наизусть определения*

*4. Реферат или сообщение по выбору*

**Коллективный договор. Трудовой договор**

По некоторым вопросам трудовых правоотношений законодательные акты содержат лишь самые основные, исходные правила, а конкретные нормы устанавливаются администрацией предприятия, трудовыми коллективами, профсоюзными комитетами. Источниками таких конкретных норм являются, в частности, коллективный договор и трудовой договор.

**Коллективный договор** – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Условия коллективных договоров обязательны для предприятий, на которые они распространяются. Являются недействительными те договоры, которые ухудшают положение работников по сравнению с тем, что предусмотрено законодательством (например, не будет иметь законной силы условие о предоставлении очередного отпуска работникам один раз в три года). Напротив, закон не запрещает включать в договор условия, улучшающие трудовое и социально-экономическое положение работников.

Сторонами коллективного договора являются:

• работники в лице профсоюза или иного уполномоченного органа;

• работодатель непосредственно или в лице уполномоченных представителей.

Не имеют права вести переговоры о заключении договора организации или органы, созданные или финансируемые работодателями, органами исполнительной власти и хозяйственного управления, политическими партиями.

Заключению коллективного договора предшествуют переговоры сторон, которые согласовывают его условия, содержание и структуру. В него могут включаться взаимные обязательства работодателя и наёмных работников по следующим пунктам: формы, системы и размеры оплаты труда; выплата пособий, компенсаций; механизм регулирования оплаты труда с учётом роста цен, уровня инфляции и т.д.; занятость, переобучение, условия высвобождения работников; рабочее время и время отдыха; улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодёжи; гарантии и льготы совмещающим работу с обучением; оздоровление работников, членов их семей и др.

К заключению коллективного договора не следует относиться формально. Его проект необходимо обсудить во всех подразделениях предприятия, обобщить и по возможности учесть все замечания.

Коллективный договор заключается на срок не более трёх лет и вступает в силу с момента подписания его сторонами либо со дня, специально установленного в тексте договора.

Закон предусматривает санкции в виде штрафа по отношению к лицам, представляющим администрацию, за уклонение от переговоров по заключению договора, за нарушение и невыполнение его положений.

Трудовой договор – это соглашение между работником и работодателем (юридическим или физическим лицом), в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу, а работник обязуется лично выполнять порученную ему работу, соблюдая действующие в организации правила внутреннего распорядка. Работодатель при этом должен обеспечить работнику условия труда, которые предусмотрены Трудовым кодексом РФ, законами и иными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

Основная часть прав и обязанностей, включённых в трудовой договор, регулируется трудовым законодательством. Это продолжительность и периодичность отпусков, продолжительность рабочего времени, материальная ответственность и др. Остальные условия трудового договора определяются соглашением сторон. Это касается заработной платы, трудовых функций работника, его должности и других вопросов.

Трудовые договоры могут заключаться: 1) на неопределённый срок; 2) на определённый срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то он считается заключённым на неопределённый срок. Договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем либо со дня фактического допущения работника к работе.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором.

Оформление трудового договора предполагает совершение следующих действий: работник пишет заявление о приёме на работу на имя руководителя предприятия; руководитель подписывает заявление и ставит гриф «В приказ»; отдел кадров (служба персонала) издаёт приказ о приёме гражданина на работу.

На приступившего к работе заводится трудовая книжка, которая является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. В трудовую книжку вносятся записи о приёме на работу, переводах, поощрениях, увольнениях. Последовательное выполнение перечисленных действий является разновидностью письменной формы заключения трудового договора.

При заключении трудового договора работник предъявляет работодателю следующие документы (ст. 65 ТК РФ):

• паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

• трудовую книжку (если поступает на работу не в первый раз);

• страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

• документы воинского учёта;

• документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний или специальной подготовки.

Существуют различные виды оснований прекращения трудового договора: соглашение сторон; истечение срока трудового договора; расторжение трудового договора по инициативе работника; расторжение трудового договора по инициативе работодателя; отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора; обстоятельства, не зависящие от воли сторон, и др.

Работник самостоятельно принимает решение о расторжении трудового договора, предупредив об этом администрацию в письменном виде за две недели.

Трудовой кодекс РФ содержит перечень случаев, при которых договор может быть расторгнут по инициативе работодателя:

• ликвидация организации либо прекращение деятельности работодателем – физическим лицом;

• сокращение численности или штата работников организации;

• несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе;

• неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей;

• неоднократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (прогул, появление на работе в состоянии опьянения, разглашение охраняемой законом тайны) и др.

Обстоятельства, не зависящие от воли сторон: призыв работника на военную службу, смерть работника либо работодателя, осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, и др.

Таким образом, трудовое право стоит на страже интересов добросовестных тружеников, которые требуют справедливой оплаты труда, гарантий от незаконных увольнений, создания нормальных условий труда.

***Вопросы для самоконтроля***

1. Охарактеризуйте коллективный договор.

2. Определите его стороны, содержание и структуру.

3. Как заключается коллективный договор?

4. Сформулируйте определение трудового договора по ТК РФ.

5. Составьте схему этапов процедуры оформления трудового договора.

6. Классифицируйте виды трудовых договоров.

7\*. Объясните назначение и функции трудовой книжки.

8. Классифицируйте основания прекращения трудового договора.

9\*. Составьте дома с родителями или коллективно на уроке трудовой договор.

10. Проанализируйте статьи ТК РФ о трудовом договоре и сделайте выводы, как трудовое право защищает интересы работника.

***Информация к размышлению***

Трудовой кодекс Российской Федерации

(Извлечения)

Перевод работника на другую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя (то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора), а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника.

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 статьи 77 настоящего Кодекса.

Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечёт за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

***Исследуем документы и материалы***

Трудовой кодекс Российской Федерации

(Извлечения)

Статья 70

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть оговорено испытание работника для проверки его соответствия поручаемой работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания <…>

Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

***Обсуждаем, спорим***

1. Зачем заключается коллективный договор?

2. Почему надо внимательно изучать условия трудового договора при устройстве на работу? Обоснуйте своё мнение. Приведите примеры из жизни.

***Темы для проектов и рефератов***

1. Трудовой договор, его значение и виды.

2. Основания прекращения трудового договора.