**13.05.20г. 22ГРУППА СЛ. ОБЩЕСТВОЗНАНИЕ.**

**ЛЕКЦИЯ 2. ТУДОВОЕ ПРАВО.**

**Система трудового права** — это внутреннее строение отрасли трудового права, отражающее объединение и расположение норм трудового права в определённой последовательности и объединение их в правовые институты (подинституты) и части.

Структурно система трудового права России подразделяется на две большие части — Общую и Особенную (как и в других отраслях права России).

Нормы Общей части трудового права распространяются на все трудовые и непосредственно связанные с ними отношения и регламентируют наиболее общие вопросы организации и применения труда всех работников. Они устанавливают предмет, метод, источники и принципы трудового права, виды и основы правового статуса субъектов трудового права, разграничивают компетенцию органов власти по регулированию труда, регламентируют течение сроков и социальное партнёрство в сфере труда.

Нормы Особенной части трудового права конкретизируют положения Общей части применительно отдельным группам трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, образуя соответствующие правовые институты и подинституты.

**Современная система трудового права включает в себя следующие институты:**

1) трудовой договор — центральный институт трудового права (включает подинституты понятия, содержания, формы, видов, заключения, изменения и прекращения трудового договора);

2) защита персональных данных работника;

3) рабочее время;

4) время отдыха;

5) нормирование труда;

6) оплата труда;

7) гарантийные и компенсационные выплаты;

8) дисциплина труда и дисциплинарная ответственность;

9) охрана труда;

10) материальная ответственность сторон трудового договора;

11) подготовка кадров и повышение квалификации непосредственно у данного работодателя (должна оформляться ученическим договором);

12) порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров;

13) надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и требований охраны труда.

Наименьшая структурная единица отрасли — это норма права.

|  |
| --- |
| **Принципы трудового права.** К принципам трудового права относятся:   принцип свободного распоряжения гражданами своими способностями к труду;   принцип равного вознаграждения за равный труд без какой бы то ни было дискриминации;   принцип недопустимости ухудшения положения работников ниже уровня, предусмотренного действующим законодательством о труде.   **Функции трудового права** определяются задачами, стоящими перед трудовым законодательством. Эти задачи изложены в статье 1 Трудового кодекса Российской Федерации. Обратившись к содержанию вышеуказанной статьи, нельзя не заметить, что поставленные задачи в большей степени носят декларативный характер. Исходя из задач, поставленных ТК РФ, можно выделить две функции трудового права: регулятивную и содействующую **Регулятивная функция** распространяет свое действие на трудовые и связанные с ними отношения.  **Содействующая функция** состоит в том, что трудовое право не непосредственно выполняет ее, а совместно с другими социальными институтами (правовыми и неправовыми). Трудовое право призвано содействовать: росту производительности труда; улучшению качества работы; повышению эффективности материального производства; подъему материального и культурного уровня жизни населения; укреплению трудовой дисциплины. К этому можно добавить, что трудовое право содействует созданию рынка рабочей силы для обеспечения нужд производства. |
|  |
|  |

**Принудительный труд запрещен в ч. 2 ст. 37 Конституции РФ,** Конвенцией МОТ № 29 о принудительном или обязательном труде, Конвенцией МОТ № 105 об упразднении принудительного труда, а также в ст. 4 ТК РФ. **Принудительный труд** – работа под угрозой применения какоголибо наказания (насильственного воздействия).

**Признаки принудительного труда** – отсутствие добровольного предложения лицом услуг для выполнения работы или прохождения службы; – наличие наказания за отказ от выполнения такой работы.

В ч. 3 ст. 4 ТК РФ перечислены дополнительные по сравнению с международными актами формы принудительного труда.

**К принудительному труду этой нормой отнесены:**

1) нарушение сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере;

2) требование работодателем выполнения трудовых обязанностей от работника, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты либо если работа угрожает жизни или здоровью работника. В п. 2 ст. 2 Конвенции МОТ № 29 о принудительном или обязательном труде, ч. 3 ст. 4 ТК РФ дан перечень работ, которые не могут быть отнесены к принудительному труду и при доказанности рассмотренных юридически значимых обстоятельств. К числу таких работ отнесены: работа, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе, работа, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами, работа, выполняемая в условиях чрезвычайных обстоятельств, т. е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работа, выполняемая вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

Данный перечень работ в международных актах и для российского законодательства является исчерпывающим. Указание в нем на иные обстоятельства требует доказанности создания в результате их действия угрозы жизни или нормальным жизненным условиям всего населения либо его части. В ч. 2 ст. 142 ТК РФ перечислены временные периоды, в течение которых нельзя приостанавливать работу при невыплате заработной платы, органы и организации, в которых такая приостановка запрещена, а также работники, лишенные права использовать данное средство защиты.

**Вопросы к лекции:**

1. Что такое система трудового права.?
2. Какие институты включает современная система трудового права?
3. Какие принципы трудового права вы знаете?
4. Назовите функции трудового права.
5. Что такое принудительный труд и что к нему относится?

**13.05.20 Г.22 группа СЛ. ОБЩЕСТВОЗНАНИЕ**

**ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ ПО ОБЩЕСТВОЗНАНИЮ НА ТЕМУ: «ТРУДОВОЕ ПРАВО И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ»**

**Задание 1. Придумайте ситуации, в которых работник вынужден идти на все условия нанимателя.**

**Задание 2. Как вы думаете, кому легче с выгодой для себя отреагировать на изменение** **экономической ситуации в государстве, районе или мире:**

а) одинокому работнику или семейному работнику,

б) работнику — собственнику жилища или работнику, арендующему жилплощадь?

***Ответ аргументируйте***

**Задание 3. Работники, каких профессий (из списка), на ваш взгляд, обладают большими возможностями в оказании давления на работодателей?**

а) профессия не требует обучения или профессия требует обучения в течение двух месяцев?

б) потребность государства в специалистах этой профессии: 10 человек или 100 человек?

в) забастовка этих специалистов приведет: к параличу экономики страны или ее заметят лишь специалисты?

***Ответ аргументируйте.***

**Задание 4. К каким последствиям, неблагоприятным для общества в целом, может привести чрезмерная защита прав работников в вопросах приема на работу и увольнения?**

**Задание 5. Ниже перечислены некоторые факторы, способные повлиять на выбор работы. Какие из них вы сочли бы самыми главными? Почему?**

* Далеко от дома.
* Близко от дома.
* Утомительная работа.
* Легкая работа.
* Интересная работа.
* Неинтересная работа.

**Какие из этих факторов особенно важны:**

**а)** длямолодого человека**; Почему?**

**б)** дляинвалида; **Почему?**

**Задание 6. Как вы считаете, какие качества работника наиболее важны для нанимателя и почему?**

**а)** профессиональная подготовка;

**б)** покладистый характер;

***Какие из этих качеств наниматель может проверить при приеме на работу? Придумайте, как это можно сделать.***

**Задание 7. Объясните, правомерен ли отказ нанимателя в приеме на работу на том основании, что претендент**:

**а)** женщина — забойщиком в шахту;

**б)** несовершеннолетний — в игорный дом;

**в)** негр — в милицию;

**г)** близорукий — водителем автобуса;

***В каждом случае укажите обоснование отказа.***

**Задание 8. Ниже названы несколько законных способов, выбрать нового работника из нескольких претендентов. Скажите, какими достоинствами и недостатками обладает каждый из этих способов для нанимателя. Для работника?**

**а)** шестимесячный испытательный срок;

**б)** сравнение трудового стажа претендентов (чтение трудовых книжек);

**в**) по результатам экзамена.

**Задание 9. В каких из перечисленных ниже случаев предпри­ниматель прав, а в каких — не прав? (При условии, что конкурса при приеме на работу не объявлено и человек, о котором идет речь в задании, обратился первым.)**

а) Наниматель отказывается принять беременную женщину на работу в цех по производству серной кислоты.

б) Наниматель отказывается принять беременную женщину на должность бухгалтера.

в) Наниматель отказывается принять на работу ткачиху, имеющую двухлетнего ребенка.

г) Директор школы отказывается взять на работу учителем женщину, которая в октябре должна родить.

**Задание 10**. **Кого из несовершеннолетних могут взять на работу? При каких условиях?**

а) Тринадцатилетнего мальчика на работу почтальоном (работа с 7 до 8 ч утра каждый день).

б) Четырнадцатилетнюю девочку на место продавщицы мороженого (работа с 9 до 12 ч утра в будние дни).

в) Семнадцатилетнего юношу на должность грузчика в магазин, торгующий пианино и роялями.