**Контрольная работа по дисциплине**

**Содержание**

**Введение……………………………………………………………………..3**

**1.Трудовые правоотношения - предмет трудового права………….....4**

**2.Понятие и основные элементы трудовых правоотношений……......5
3.Виды трудовых правоотношений………………………………………9
4.Содержание трудовых правоотношений………………………….......11**

**Задачи по теме……………………………………………………………...12
Заключение………………………………………………………………....14**

**Список использованной литературы…………………………………....15**

 **Введение**
Трудовые отношения регулируются нормами трудового права и в реальной жизни выступают в форме трудовых правоотношений. Наряду с ними, в сфере организации труда возникают и другие правоотношения, которые рассматриваются как связанные с трудовыми правоотношениями или производные от них. Известно, что общественное отношение принимает форму правового при наличии, прежде всего двух условий. Во-первых, требуется, чтобы данное общественное отношение выражалось в актах волевого поведения людей, а во-вторых, необходимо, чтобы оно регулировалось нормами права. Трудовые и иные правоотношения - результат воздействия норм трудового права на отношения субъектов в сфере применения труда. Нормы трудового права способны порождать юридическую связь между субъектами, то есть сами правоотношения, если субъекты совершают юридически значимое волевое действие - юридический акт, являющийся основанием возникновения правоотношения. Основанием возникновения трудового правоотношения является такой юридический акт, как трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем. В данной контрольной работе будут рассмотрено понятие, содержание, основные элементы и виды трудовых правоотношений.

**1. Трудовые правоотношения - предмет трудового права.**

 Предмет трудового права отвечает на вопрос, какие общественные отношения регулируются этой отраслью права, т.е. в каких видах общественных отношений по труду поведение людей регулируется трудовым законодательством. Общественная организация труда – это определенные социальные связи между людьми в процессе общего труда. Она тесно связана и зависит от экономической и политической основы данного общества. Этой основой определяются и отношения работников с работодателями по труду на производстве, которые называются трудовыми отношениями. Предметом трудового права является не вообще всякий труд человека, а лишь трудовые отношения в общественной организации труда и примыкающие, производные от них отношения, т.е. целый комплекс общественных отношений по труду на производстве. В этом комплексе трудовые отношения являются ведущими, определяющими, однако, признавая бесспорным, что сердцевину трудового права составляют трудовые отношения, нельзя ограничиться только этим выводом. Трудовые отношения в обществе отражают характер производственных отношений данного общества, поскольку они являются волевой частью производственных отношений. Производственные отношения сложные, состоят из отношений по собственности на средства производства, отношений по распределению, обмену, управлению и трудовых отношений. Конституция Российской Федерации признает и защищает равным образом частную, государственную, муниципальную и иные формы собственности. Производственные отношения объективно существуют независимо от воли гражданина. Так как он не может вступить в рабовладельческие производственные отношения, так как их у нас нет. Но в объективно существующие производственные отношения трудящийся вступает по своей воле. И трудовое отношение трудящегося с работодателем всегда возникает по воле обеих сторон. Трудовые отношения, составляющие предмет трудового права, характеризуются следующими признаками:

1. Они представляют собой отношения по непосредственному применению труда в коллективах предприятий, учреждений и организаций.

2. Трудовое отношение всегда является возмездным отношением.

3. Трудовое отношение в реальной жизни всегда выступает как трудовое правоотношение.
 Из сказанного можно сделать вывод, что "Трудовые правоотношения – это отношение работника с работодателем по использованию его способности к труду, т.е. его рабочей силы, в общем процессе конкретной организации труда", и главным здесь является трудовое отношение работника с работодателем.

**2.Понятие и основные элементы трудовых правоотношений.**

 Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. (ст. 15 ТК РФ). Субъектами (участниками) трудового правоотношения являются, с одной стороны, работник, а с другой работодатель. Работником является физическое лицо, работодателем может быть физическое лицо либо юридическое лицо.

Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора;

- на предоставление ему работы, рабочего места;

-на своевременную и в полном объёме выплату заработанной платы в соответствии со своей квалификации, количеством и качеством выполненной работы;

- на отдых;

-на полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

- на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку;

- на возмещение вреда, причененного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;

- на обязательное социальное страхование.

Основные обязанности работника:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

-соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относится к имуществу работодателя.

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять или расторгать трудовые договоры;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

-привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях защиты своих интересов.

Работодатель обязан:

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность труда;

-обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными средствами необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам оплату труда;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

- обеспечивать бытовые нужды работников связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением их трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ.

 Обязательной предпосылкой его возникновения является наличие у указанных субъектов трудовой праводееспособности (трудовой правосубъектности).
 Субъекты трудовых правоотношений – это участники общественных отношений, регулируемых трудовым законодательством, которые могут обладать трудовыми правами и обязанностями и реализовывать их. Для субъектов необходимо наличие трудовой правоспособности, т.е. признаваемое трудовым законодальством способности иметь трудовые права, и трудовой дееспособности, т.е. способности по законодательству своими действиями осуществлять трудовые права и обязанности. Эти два свойства в трудовом праве не разделимы в отличие, например, от гражданского права, где они могут не совпадать.
В трудовом правоотношении гражданин обладает единой трудовой праводееспособностью и деликтоспособностью (способностью отвечать за трудовые правонарушения). Это объясняется тем, что каждый обладающий способностью трудиться, должен ее осуществлять своими личными волевыми действиями. Нельзя исполнять трудовые обязанности при помощи других лиц. "Трудовая правосубъектность – это правовая категория, выражающая способность граждан быть субъектами трудовых правоотношений, приобретать своими действиями права и принимать на себя обязанности, связанные с вступлением в эти правоотношения". Трудовая правосубъектность необходима, чтобы данное лицо могло быть субъектом трудового правоотношения. Чтобы стать субъектом трудового правоотношения, надо иметь трудовую правосубъектность не только гражданину, но и другим участникам трудовых отношений.
Субъектами трудовых отношений могут быть:

1) граждане (работники), в том числе граждане иностранных государств;
2) работодатели (предприятия, учреждения, организации любых форм собственности, фирмы, другие работодатели);

3) трудовые коллективы работников;

4) профкомы или иные уполномоченные работниками выборные органы на производстве;
5) социальные партнеры на федеральном, отраслевом, региональном и республиканском (в составе РФ) уровнях в лице представителей соответствующих объединений профсоюзов (от работников), от объединений работодателей и от исполнительных органов власти;
6) правоохранительные соответствующие органы (КТС, суд, примирительная комиссия, трудовой арбитраж, органы надзора и контроля за охраной труда и трудовым законодательством;

7) вторым субъектом трудового правоотношения (работодателем) может быть и гражданин и общественная организация, принимающая в аппарат своего органа работника.

 Когда предприятие зарегистрировано как имеющее право приема и увольнения и у него есть фонд оплаты труда, с этого момента возникает у него трудовая правосубъектность. Для учреждения моментом возникновения трудовой правосубъектности является утверждение штатного расписания и открытия в банке счета оплаты труда.

**3.Виды трудовых правоотношений.**

 Виды трудовых правоотношений зависят от вида соответствующих трудовых отношений и от вида трудового договора, лежащего в основе возникновения и существования этого правоотношения. Видов трудовых правоотношений столько, сколько видов трудовых договоров. Поэтому на одном и том же производстве возможны разные виды трудовых правоотношений, так как возможны разные виды трудовых договоров (срочные, с неопределенным сроком, для определенной работы и их разновидности). Понятие трудового правоотношения всегда едино по его субъектам, содержанию, основаниям возникновения и прекращения. Но в науке трудового права есть и иная точка зрения, что нет единого трудового правоотношения, что в реальной жизни оно выступает как соединение многих различных правоотношений (по оплате, трудовой дисциплине, об охране труда и т.д.). Эта точка зрения по существу приравнивает отдельные правомочия в реально существующем едином трудовом правоотношении при его едином содержании к единым самостоятельным правоотношениям. Но правомочие по правоотношению и самостоятельное правоотношение – это две различные категории права и нельзя их приравнивать друг к другу.

 Самостоятельность каждого правоотношения, в том числе и трудового, различается по трем его критериям:

1) по единым субъектам данного правоотношения, в "коллективном" трудовом правоотношении иные субъекты, чем в индивидуальном;
2) по характеру основных прав и обязанностей субъектов правоотношения, т.е. по содержанию этого правоотношения. И этот критерий не подходит к их единому индивидуальному коллективному трудовому правоотношению, так как в них разное содержание и оно по этому не может быть единым трудовым правоотношением;

3) по основаниям возникновения и прекращения. И этот третий критерий самостоятельности правоотношения не приемлем для единого индивидуально-коллективного правоотношения, поскольку в них разные основания возникновения и прекращения. При этом если в индивидуальном трудовом правоотношении предметом его всегда является всегда сам процесс труда работника с определенными его условиями, то он не является предметом "коллективного трудового правоотношения". В правоотношении трудового коллектива главный предмет – это организационно-управленческие вопросы по управлению предприятием и трудом. Поэтому нельзя различные субъекты, разное содержание и разные основания возникновения двух самостоятельных правоотношений сливать в одно единое трудовое правоотношение, деля его на индивидуальное и коллективное.

 Трудовое правоотношение следует отличать от смежных правоотношений в сфере гражданского права, связанных с трудом по следующим критериям:

1. по включению работника при трудовом правоотношении в данный трудовой коллектив, чего нет при гражданском правоотношении, связанном с трудом;
2. по предмету правоотношения. В трудовом правоотношении им является сам процесс труда по определенной трудовой функции, в организации труда, а в гражданском – им является уже овеществленный результат труда (книга, картина, изобретение и т.д.);

3. по подчинению работника правилам внутреннего трудового распорядка данного производства при трудовом правоотношении и ответственности за их нарушение, чего нет при гражданском правоотношении;

4. на ком лежит обязанность организации и охраны труда работника. В трудовом правоотношении – на администрации, а в гражданском сам гражданин организует свой труд и его охрану. Практика идет по тому пути, что если работа опасная (например, взрывные работы, ремонт котла под давлением), то обязанность обеспечить безопасность и охрану труда лежит на работодателе и следовательно возникает трудовое правоотношение, хотя бы другие критерии и не подходили.

**4. Содержание трудовых правоотношений.**

 Содержание любого правоотношения, в том числе и трудового, составляют права и обязанности его субъектов. В теории права принято содержание раскрывать через обязанности его субъектов, поскольку им соответствуют, как правило, права другого субъекта. Содержание трудового правоотношения работника отражается и в его правовом статусе, поскольку он содержит статутные права и обязанности работника и их гарантии, дополняемые содержанием его конкретного трудового правоотношения. И все вместе определяют правовое положение работника. Содержание трудового правоотношения сложно. Оно состоит из целого комплекса правомочий одного субъекта и встречных соответствующих обязанностей другого. Специфика его в том, что все правомочия в нем и обязанности носят личный характер. Работник не может по трудовому правоотношению заменить себя в выполнении трудовой функции кем-то другим без согласия работодателя, так же работодатель не может заменить работника без основания кем-то другим. Как трудовой договор, так и возникшее на его основании трудовое правоотношение всегда индивидуальны и двусторонни. Даже в производственной бригаде каждый член бригады всегда имеет индивидуальное трудовое правоотношение с работодателем и несет личную ответственность за его нарушение.

 В содержание трудовых правоотношений входят субъективные права и обязанности работников, а также субъективные права и обязанности организаций (предприятий, учреждений и т. д.) При этом они корреспондируют друг другу, т.е. правам одного субъекта соответствуют обязанности другого, и наоборот. Например, праву работника на создание здоровых и безопасных условий труда соответствует обязанность обеспечить эти условия, и т.д.

 Содержание трудового правоотношения определяется его трудовым договором и распространяющимися на работника в результате заключения этого договора трудовым законодательством, коллективным договором и соглашениями. Поэтому надо отличать понятие и содержание трудового правоотношения и трудового договора как взаимосвязанных, но не идентичных правовых категорий. Содержанием трудового правоотношения являются все трудовые права и обязанности его субъектов в данной правовой связи. Содержанием трудового договора являются его условия. Конечно, эти условия определяют содержание (права и обязанности) трудового правоотношения, возникшего в результате данного трудового договора. Оба субъекта трудового правоотношения имеют право притязать на выполнение другим субъектом его трудовых обязанностей по данному правоотношению. Трудовые правоотношения являются длящимися. Они длятся до тех пор, пока не прекратятся их основания.

**Задачи по теме**

21. Захарову П.И. работодатель 4 месяца не выплачивал з/п. Что нужно сделать Захарову для того, чтобы добиться от работодателя выплаты з/п (ст. 236 ТК РФ)?

Статья 236. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработанной платы и других выплат, причитающихся работнику.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Так как работодатель нарушил закон, Захаров П.И. может обратиться в трудовую инспекцию или в суд.

25. Слесарь завода Белов опоздал на 3 часа. Установив наличие вины в его действиях, администрация через неделю издала приказ об его увольнении по ст.81.п 6(а)- за прогул.

Правильно ли поступила администрация завода (ТК РФ ст81)?

По ст. 81п.6(а) администрация завода уволить как за прогул Белова не могли , так как Белова не было 3 часа, а не 4. Дисциплинарное взыскание за 3 часа.

**Заключение.**
Действующий Трудовой кодекс РФ, определяющий основы трудового права в нашей стране, обозначил границы в развитии трудового регулирования труда в Российской Федерации, создал необходимые предпосылки для развития нашего законодательства в русле общемировых ценностей, формирования цивилизованного рынка труда. Игнорирование необходимости дальнейшей модернизации правового регулирования труда чревато усилением отставания России от наиболее развитых в экономическом отношении стран и, в частности, ослаблением конкурентоспособности наших товаропроизводителей на мировом рынке, что становится особенно актуальным в связи с предстоящим вступлением Российской Федерации во Всемирную Торговую Организацию. Сегодня социальные гарантии, защита трудящихся от производственных рисков, социальная ответственность бизнеса – все это необходимые условия нормально развивающейся экономики, цивилизованного рынка труда. Отказ государства от поддержки на должном уровне социальных противовесов эксплуатации, ограничивающих эгоизм капитала и произвол работодателей, - это не решение проблемы повышения конкурентоспособности национальных экономик. Кроме того, это создает угрозу возникновения социальных катаклизмов. Если в российском трудовом праве будет успешно решена проблема оптимального соотношения двух главных функций трудового права – защитной и производственной в их современном понимании, - то можно ожидать появления нового импульса в развитии трудового права на постиндустриальной основе с обеспечением как максимальной выгода для работников и работодателей, так и улучшения благополучия всей страны в целом.[[1]](#footnote-1)

**Список использованной литературы.**

1.Айман Т.О. Правоведение.- М, РИОР, 2006.

2.Колобова С.В. Трудовое право России: Учебное пособие для вузов. – ЗАО Юстицинформ, 2005.

3.Трудовое право Российской Федерации. Учебник. Под ред. А.К. Исаева. – 3-е изд., стер. – М.: Омега-Л. 2006.

4.Трудовой Кодекс РФ 2009-2010.

1. Трудовое право Российской Федерации. Учебник. Под ред. А.К. Исаева. – 3-е изд., стер. – М.: 2006, стр.4. [↑](#footnote-ref-1)