

Основные положения Трудового кодекса Российской Федерации

Сыркашев Андрей Павлович

Хакасский государственный университет им. Н. Ф. Катанова

студент

Шимкив Анастасия Вячеславовна

Хакасский государственный университет им. Н. Ф. Катанова

студентка магистратуры

Научный руководитель:

Шанина Елена Владимировна

Хакасский государственный университет им. Н. Ф. Катанова

канд. техн. наук, доцент кафедры производственных технологий и техносферной безопасности

Аннотация

В данной статье проанализированы основные положения Трудового Кодекса Российской Федерации с точки зрения его структуры, дана оценка достоинствам и недостаткам.

Ключевые слова: Трудовой Кодекс Российской Федерации, законодательный акт, работник, работодатель, трудовые отношения, трудовой договор.

Main points concerning the Labour code of the Russian Federation

Syrkashi Andrei Pavlovich

Khakass State University

student

Shimkiv Anastasia Vyacheslavovna

Khakass State University

master's student

Scientific adviser:

Shanina Elena Vladimirovna

Khakass State University

PhD., associate Professor of industrial technologies and technosphere safety

Abstract

This article analyzes the main provisions of the Labor Code of the Russian Federation in terms of its structure, assesses the advantages and disadvantages.

Keywords: Labor Code of the Russian Federation, legislative act, employee, employer, labor relations, labor contract.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) вступил в силу с 30 декабря 2001 года. ТК РФ является основным законодательным актом, который регулирует отношения в трудовой сфере и в его основе лежат принципы и нормы международного права и Конституции Российской Федерации.

Основной целью ТК РФ является регулирование отношений между работником и работодателем в трудовой сфере, создание полагающих условий труда для работников и регулирование спорных ситуаций или конфликтов между работником и работодателем.

Главной задачей ТК является максимальное совпадение интересов работника и работодателя, за счет созданных условий для достижения данной цели.

Основными принципами ТК РФ являются свобода труда, предоставляющая право на труд, запрет принудительного труда, предоставления гарантии получения места работы, обеспечение своевременной выплаты заработной платы и др.

В структуру ТК РФ входит 6 частей, 14 разделов, 62 главы и 424 статьи:

В первой части рассматриваются понятия, цели и задачи трудовых отношений, также предоставляются причины возникновения трудовых отношений между работником и работодателем. Первая часть ТК РФ включает в себя 2 части.

Двадцать девять глав ТК РФ посвящено рассмотрению понятий, принципов, целей и задач партнерств в сфере труда. Рассматриваются коллективные договоры, соглашения и также устанавливается ответственность, в ходе нарушения коллективного договора.

Третья часть ТК РФ состоит из 5 глав. В данной части рассматриваются такие определения, как рабочее время; время отдыха; оплата и нормирование труда; гарантии и компенсации; трудовая дисциплина; трудовой распорядок; профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников и охрана труда, определена материальная ответственность работника и работодателя. Также предоставлены основные моменты трудовых договоров, условия изменения и прекращения трудового договора.

Четвертая часть рассматривает особенности трудовых отношений, которые относятся к особой категории людей: лица, не достигшие совершеннолетия, лица, работающие вахтовым методом или по совместительству. Четвертая часть ТК РФ состоит из 15 глав.

Пятая часть содержит нормы трудового права. Здесь рассматриваются трудовые конфликты, рассматриваются трудовые споры и конфликты. Определение ответственности за нарушение трудового договора или иных актов.

В шестой части рассматриваются заключительные положения Трудового кодекса.

В настоящее время, Трудовой кодекс Российской Федерации является основным законодательным актом всех трудовых отношений в сфере труда. Пожалуй, все люди видят в ТК защиту интересов и создание благоприятных условия труда.

Трудовой кодекс регулирует трудовые отношения во всех сферах деятельности. Это может касаться любой возрастной категории граждан Российской Федерации.

Достоинством Трудового кодекса является то, что к подзаконным актам (партнерство, вахтовый метод труда, время работы и т.д.) был присвоен уровень федерального закона. Было произведено разъединение полномочий в сфере трудовых отношений, между федеральными органами власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации [1].

Трудовой кодекс упрощает некоторые моменты в трудовых отношениях между работником и работодателем, что тоже является достоинством ТК РФ. Например, в ст. 3, части 4 ТК РФ прописано, что если работник не получает своевременную заработную плату, то он имеет право прекратить свою деятельность и не выполнять свою работу до тех пор, пока не произведут выплаты, так как принудительный труд запрещен, либо с уволиться по добровольному желанию без двухнедельной отработки, в связи с нарушением трудового договора работодателем (ст. 80 ТК РФ). В случае, если трудовой договор прерывается со стороны работника, по причине не выполнения условий договора работодателем, необходимо иметь доказательства данного факта.

Трудовой кодекс Российской Федерации является важным правовым актом в сфере труда, где регулярно производятся корректировки и создание нормативных актов, либо отмену каких-либо моментов в них. Также данный правовой акт идет в ногу со временем, меняясь одновременно с изменениями в экономике и социальными правосознанием, в результате чего, Трудовой Кодекс остается всегда основным правовым актом в сфере трудовых отношений.

Если рассматривать недостатки Трудового Кодекса Российской Федерации, то можно привести пример ст. 133 ТК РФ. В данной статье представлен прожиточный минимум, который распространяется на всю Россию. Это значит, что работодатель обязан выплачивать работнику не меньше поставленной суммы. Минимальный размер оплаты труда в России составляет 1/6 часть размера прожиточного минимума. Как показывает время, зарплата россиян низка потому, что производительность труда является весьма низкой.

Также следует обратить внимание на то, что в ст. 147 ТК РФ указывается труд работника с вредными производственными факторами, который предусматривает дополнительные выплаты, где данный вид труда производится только на территории Крайнего Севера и приравненных к ним

территории. Хотя также имеются виды работ с вредными производственными факторами на иных территориях Российской Федерации [2].

Из всего выше сказанного можно сказать, что Трудовой Кодекс Российской Федерации является основным законодательным актом для всех сфер трудовой деятельности, а также основным источником, где работающий человек может найти для себя полезные моменты в необходимых для этого ситуациях.

Библиографический список

1. Studexpo [Электронный ресурс]: Достоинства и недостатки ТК РФ, негативные и положительные стороны в сравнении с КЗОТ РФ. URL: https://studexpo.ru/25120/trudovoe_pravo/dostoinstva_nedostatki_negativnye_polozhitelnye_storony_sravnenii_kzot (дата обращения: 18.06.2018).
2. Лукьяненко А. С. Достоинства и недостатки Трудового кодекса Российской Федерации // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2017. Т. 39. С. 3716–3720.