Уфимский Государственный Авиационный Технический Университет

# Кафедра социологии и политологии

## Реферат

***«Трудовое право РФ»***

***Выполнил студент группы АТТ-208 Бурмин К.С.***

***Проверил доцент Усманова Л.Ф.***

### Уфа 2000

# Cодержание:

# 1.Понятие и предмет трудового права 3

**2.Метод и система трудового права 5**

**3.Отграничение трудового права от смежных отраслей**

# права 8

**4.Принципы трудового права 10**

**5.Нормативные акты о труде (источники трудового права) 13**

**6.Субъекты трудового права 16**

**7.Правовое положение профсоюзов в сфере труда 18**

**8.Правоотношение в сфере трудового права 21**

**9.Коллективные договора 23**

**10.Правовое регулирование труда и занятости 24**

**11.Понятие, функции и социальное значение трудового договора (контракта) 28**

**12.Изменение условий трудового договора 33**

# 13.Список литературы 36

# 1.Понятие и предмет трудового права

Трудовое право является одной из важнейших отраслей российского права. Из общей теории государства и права известно, что отрасли права отличаются друг от друга предметом и методом, которые определяют самостоятельность каждой из них.

Предмет любой отрасли права составляют однородные общественные отношения, которые регулируются нормами данной отрасли права. Метод же показывает, как и какими правовыми приемами, средствами осуществляется регулирование общественных отношений.

В трудовом праве эти общие положения о предмете и методе отрасли права конкретизируются. Так, предметом трудового права являются общественно-трудовые отношения, т.е. отношения, возникающие в связи с непосредственной деятельностью людей в процессе труда, выполнением работы. Помимо общественно-трудовых отношений в предмет трудового права входят и другие, тесно связанные с ними общественные отношения, о которых будет сказано ниже.

Название данной отрасли права "трудовое право" означает, что оно связано с трудом, с реализаций гражданами своей способности к труду.

Техническая организация труда означает воздействие человека на природу и ее предметы материальными средствами и техническими приемами. Она охватывает:

**а**) техническую специализацию и кооперирование различных звеньев производства, рациональную расстановку работников внутри определенного единого процесса производства, совершаемого совместным трудом коллектива работников;

**б**) материально-техническое оснащение, обслуживание и устройство

рабочих мест;

**в**) приемы и методы работы при данных средствах труда и технологии производства. Техническая организация труда отражается и закрепляется в технических нормах.

Трудовое право непосредственно регулирует отношения общественной организации труда. Придавая этим отношениям устойчивую форму правовых отношений, оно наделяет их участников правами и обязанностями, соблюдение которых обеспечивается мерами государственного принуждения.

Говоря о предмете трудового права, необходимо указать на его

характерные признаки. К ним относятся следующие. *Во-первых* трудовые отношения возникают в связи с непосредственной деятельностью

людей в процессе труда, применением живого труда и с созданием материальных и духовных благ. *Во-вторых*, для трудовых отношений характерно включение исполнителя работы в трудовой коллектив конкретной организации с вытекающим отсюда подчинением внутреннему трудовому распорядку, под которым понимается определенный режим труда, обеспечивающий слаженную деятельность работников, правильную организацию и безопасные условия труда, выполнение установленной меры труда. *В-третьих*, трудовые отношения - возмездные отношения, то есть работники —участники этих отношений имеют право на получение за свой труд заработной платы. В-четвертых, участвуя в трудовых отношениях, работник выполняет определенную работу, применяя личный труд.

Эта особенность вытекает из самой природы живого труда как личной волевой деятельности гражданина. Нельзя вступать в трудовые

отношения, применяя свои способности к труду через представителя. В личном труде проявляются присущие только данному лицу природные способности и приобретенные навыки к труду.

Исходя из указанных признаков, можно дать следующее определение трудовых отношений. *Трудовые отношения* - это также общественные отношения, которые складываются при включении гражданина в трудовой коллектив организации для выполнения личным трудом определенной работы за вознаграждение с подчинением внутреннему трудовому распорядку.

Объектом трудового договора является живой труд, то есть выполнение работы определенного рода (по конкретной специальности, квалификации или должности, как это предусмотрено ст. 15 КЗоТ), что именуется трудовой функцией. Работодатель вправе поручать работнику любое производственное задание, не выходящее за пределы трудовой функции работника как работы особого рода по трудовому договору.

Целью договора подряда является получение овеществленного результата работы. При заключении такого договора определяется конкретное задание подрядчика, и заказчик, соответственно, не может требовать от исполнителя работы, выходящей за рамки установленного задания.

При договоре подряда подрядчик самостоятельно организует свой труд (в любое удобное ему время, на свой риск, с использованием своих или предоставляемых заказчиком материалов, не устанавливая в организации, у заказчика правил внутреннего трудового распорядка, не подчиняясь указаниям заказчика, если тот вмешивается в его хозяйственную деятельность).

Необходимо подчеркнуть, что трудовые отношения занимают центральное место в предмете трудового права, но на основании применения совместного (коллективного) труда складываются и иные общественные отношения, составляющие предмет трудового права и входящие в сферу его регулирования.

Субъектами организационно-управленческих отношений являются, с одной стороны, трудовые коллективы, профсоюзные органы (или иные уполномоченные трудовым коллективом органы), а с другой — работодатели.

Субъектами отношений по надзору за соблюдением трудового законодательства являются специальные государственные органы (Госгортехнадзор, Госэнергонадзор, Госсанэпидемнадзор, Госатомнадзор и др.), профсоюзы и находящиеся в их ведении техническая и правовая инспекция. Особую роль в этих отношениях играет федеральная служба инспекции труда при Министерстве труда Российской Федерация

Процедурные отношения в трудовом праве— это урегулирование процедурными нормами трудового права отношения, складывающиеся между субъектами трудовых и тесно связанных с ними иных правоотношений в процессе деятельности по поводу реализации принадлежащих им прав и обязанностей (то есть в процессе их правоприменительной деятельности), а также в связи с процедурой локального нормотворчества.

Каковы особенности процедурных отношений?

*Во-первых*, эти отношения — производные от трудовых и тесно связанных с ними;

*во-вторых*, они выполняют служебную роль по отношению к материальным отношениям в трудовом праве, способствуя их норм

*в-третьих*, они имеют свой субъектный состав: работодатель (администрация), трудовой коллектив, профсоюзный орган, отдельный работник или иной уполномоченный трудовым коллективом орган, группа работников;

*в-четвертых*, при регулировании процедурной деятельности используются профсоюзные нормы, приобретающие в этом случае правовое значение. Например, при рассмотрении ходатайства об увольнении работника применяются нормы, установленные профсоюзами, в частности, в их уставах, которые определяют порядок (процедуру) такого рассмотрения (наличие кворума членов профсоюзного органа, порядок голосования при принятии решений и т. д.);

в-пятых, в реальной жизни не существует единого процедурного отношения, а имеется несколько видов этих правоотношений, например правоотношения, опосредствующие заключение и прекращение трудового договора (контракта), правоотношения, опосредствующие оплату труда и т.д.

Характеризуя процедурные отношения, следует подчеркнуть, что несмотря на то, что они произведены от трудовых и иных отношений, они являются относительно самостоятельными, имеют своих субъектов, свои основания возникновения, изменения и прекращения и т. д.

**2****.**Метод и система трудового права

***Метод трудового права***

Предмет трудового права, как было сказано выше, отвечает на вопрос, какие общественные отношения регулируются нормами трудового права, а метод трудового права показывает, как и какими правовыми приемами, средствами осуществляется регулирование общественно-трудовых отношений.

Согласно общей теории права метод правового регулирования

общественных отношений характеризуется следующими чертами (признаками):

1) порядком возникновения, изменения и прекращения правоотношений;

2) общим юридическим положением участников правоотношений;

3) характером установления прав и обязанностей;

4) средствами, обеспечивающими исполнение обязанностей (санкций).

Применительно к трудовому праву эти общие черты (признаки) метода правового регулирования трудовых отношений выражаются:

1. В своеобразии оснований возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений;
2. В общем юридическом положении участников трудовых отношений;
3. В характере установления прав и обязанностей;
4. В способах защиты прав и средствах обеспечения исполнения обязанностей сторонами трудовых правоотношений.

Первая черта метода трудового права проявляется в том, что

решающую роль в установлении трудовых правоотношений играет двусторонний юридический акт — трудовой договор (контракт). При этом следует иметь в виду, что трудовые отношения могут возникать и на основании других юридических фактов (например, акта избрания на выборную должность).

Вторая черта метода трудового права выражается в особенности общего юридического положения субъектов трудовых правоотношений — их равенстве при заключении трудового договора (контракта).

Третья черта метода трудового права проявляется в характере (способе) установления прав и обязанностей субъектов трудовых правоотношений. Она связана, во-первых, с участием трудовых коллективов, выборных профсоюзных органов и иных представительных органов трудящихся в правовом регулировании трудовых отношений, то есть в установлении и применении условий труда наемных работников, в контроле за соблюдением трудового законодательства и в защите трудовых прав работников, и, во-вторых, с сочетанием централизованного и локального регулирования трудовых отношений.

Централизованное регулирование трудовых отношений выражается в издании государством законодательных и иных правовых норм в области труда, имеющих целью в условиях рынка защитить наемного работника от чрезмерных притязаний со стороны нанимателей, гарантировать такие условия труда, которые способствовали бы обеспечению нормального уровня развития человека и удовлетворению определенного минимума материальных и духовных потребностей.

Среди локальных нормативных актов о труде первое место занимает коллективный договор, являющийся в условиях рынка основной формой правового регулирования трудовых отношений в организациях. В нем разрешаются наиболее важные вопросы рабочего времени, времени отдыха, заработной платы и другие. К локальным нормативным актам относятся также местные правила внутреннего трудового распорядка, графики сменности, отпусков, Четвертая черта метода трудового права связана со спецификой защиты трудовых прав и обеспечения исполнения обязанностей. Трудовое право использует присущие ему способы (приемы) защиты субъективных трудовых прав и законных интересов работников. Так, в случаях нарушения нанимателем трудовых прав работника вопрос об их восстановлении разрешается создаваемыми в организациях специальными органами, которые называются,как уже говорилось, комиссиями по трудовым спорам. В отличие от других отраслей российского права трудовое право предусматривает возможность создания профсоюзов, призванных защищать трудовые права и законные интересы работников. Надлежащее и своевременное исполнение работниками трудовых обязанностей обеспечивается специфическими для трудового права средствами—мерами дисциплинарной и материальной ответственности.

Итак, метод трудового права характеризуется договорным возникновением трудовых правоотношений, равенством сторон и подчинением работников воле нанимателей в процессе труда, участием трудовых коллективов и профсоюзов в регулировании трудовых отношений, сочетанием централизованного (общего и отраслевого) регулирования с локальным, применением мер дисциплинарной и материальной ответственности другой стороны трудового правоотношения, осуществлением защиты субъективных трудовых прав и законных интересов работников профсоюзами.

***Система трудового права***

Трудовое право представляет собой совокупность взаимосвязанных правовых норм, образующих целостную систему со сложной внутренней структурой. Эта система в своих основных чертах обусловлена системой регулируемых данной отраслью общественных отношений.

Система российского трудового права — соединение правовых норм в единое упорядоченное целое с их одновременным внутренним разделением на относительно самостоятельные и в то же время взаимосвязанные институты и их части (под институты). Многочисленные правовые нормы, регулирующие трудовые и иные тесно связанные с ними отношения, можно подразделить на две основные труппы. Первая группа норм (институтов) определяет общие вопросы регулирования указанных отношений и составляет Общую часть трудового права, вторая группа, регламентирующая отдельные стороны (элементы) этих отношений, — его Особенную часть.

Особенная часть трудового права включает в себя правовые нормы, регулирующие отдельные стороны (элементы) трудовых отношений.

К Особенной части трудового права относятся следующие институты:

• трудоустройства и занятости;

• трудового договора (контракта);

• профессиональной подготовки непосредственно на производстве;

• повышения квалификации непосредственно на производстве;

• рабочего времени;

• времени отдыха;

• дисциплины труда;

• материальной ответственности;

• нормирования труда;

• заработной платы;

• охраны труда;

• трудовых споров;

• надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.

Система, трудового законодательства в отличие от системы трудового права, включающей в себя правовые нормы, представляет собой совокупность нормативных актов о труде. Кроме того, если система трудового права содержит только чисто правовые нормы, то система трудового законодательства помимо нормативных актов о труде — еще и преамбулы, введения, указывающие на цель принятия соответствующих решений актов и их практическое значение.

Как и система трудового права, система науки трудового права

делится на Общую и Особенную части. В Общей части рассматриваются предмет, метод и система трудового права и т. д. Особенная часть науки трудового права содержит учение о трудоустройстве, трудовом договоре, правовом регулировании рабочего времени и времени отдыха, о нормировании труда, заработной плате, дисциплинарной и материальной ответственности, охране труда и т. д.

**3****.Отграничение трудового права от смежных отраслей**

# права

Вопрос об отграничении трудового права от гражданского связан с тем, что последнее регулирует отношения, связанные с трудом и его продуктом (результатом), вытекающие, например, из договора подряда, поручения, авторского договора.

Специфические институты трудового права (рабочее время и время отдыха, дисциплина труда и др.) рассчитаны на субъектов трудовых правоотношений. Что касается субъектов гражданско-правовых отношений, связанных с применением труда, то на них эти институты не распространяются.

Следует также отметить и существенные различия в методах трудового и гражданского права.

Наибольшую сложность представляет отграничение трудового права от административного права, также связанного с применением труда. Причина заключается, в частности, в том, что:

а) трудовым, как и административным отношениям, присущ элемент

управления;

б) пределы трудовой правосубъектности организаций определяются нормами и трудового, и административного права;

в) в трудовых отношениях некоторых категорий руководящих работников существуют особенности, связанные с использованием элементов административно-правового регулирования.

Предмет административного права образуют отношения по

осуществлению исполнительно-распорядительной деятельности государственных органов. Трудовым отношениям в сфере трудового права также свойственны организация и управление. Но характерные для их структур связанность субъектов трудовым распорядком, подчинение работника управляющей стороне только внешне сходны с административно-правовым методом властных предписаний. В трудовом праве управленческие формы организации не выходят за пределы управления совместным процессом труда внутри предприятия. Поэтому связи руководителей с работниками по организации и управлению совместным трудом носят характер производственного, а не административного управления. Являясь важнейшим звеном трудовых отношений, они опосредуются нормами трудового права.

Между трудовым правом и правом социального обеспечения имеется тесная связь. Она выражается в том, что без трудовых отношений в прошлом или настоящем отношения социального обеспечения чаще всего возникнуть не могут. Отношения по социальному обеспечению либо сопутствуют трудовым отношениям, либо приходят им на смену.

Различия в характере общественных отношений, составляющих предмет трудового права и права социального обеспечения, предопределяют и различия в методах регулирования. Методу права социального обеспечения не свойственны договорный порядок возникновения правоотношений.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Признак** | **Гражданско-правовой**  **договор** | **Ст.**  **ГК** | **Трудовой**  **договор** | **Ст.**  **КЗоТ** |
| Предмет договора |  |  | Предметом договора является обязательство трудящегося исполнять | 15 |
| Стороны договора |  |  | Предприятие и трудящийся | 15 |
| Срок действия договора |  |  | 1.На неопределённый срок  2. На опред. Не более 5 лет  3. На время выполнения опред. работы | 17 |
| Обеспечение труда |  |  | 1.Обеспечение здоровых и безопасных условий труда  2. Обеспечение работой лиц, окончивших образовательные учреждения |  |
| Время и условия выполнения работы |  |  | Нормальная продолжительность рабочего времени работников на  Предприятиях, в учреждениях, организациях не может превышать 40 часов в неделю.  Администрация предприятий, учреждений, организаций обязана обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие единым межотраслевым и отраслевым правилам по охране труда, | 42, 143 |
| Социальная защищённость |  |  | 1. Обеспечение пособиями по беременности и родам   2. Пенсионное обеспечение | 240, 241, 242 |
| Порядок разрешения споров |  |  | Порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в районных (городских) народных судах | 202 |
| Оплата труда |  |  | Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового  вклада и качества труда и максимальным размером не ограничивается. | 77 |

4.Принципы трудового права

Правовые принципы представляют собой выраженные в праве исходные начала, основные положения, определяющие единство права, существенные черты его содержания и общую направленностью развития правовых норм в пределах всей системы права либо отдельных отраслей или институтов.

Встречающиеся в юридической литературе формулировки основных принципов правового регулирования труда, основных принципов трудового права, а также правовых принципов организации труда, как справедливо было замечено, являются по сути идентичными, ибо речь во всех трех случаях идет об одной и той же категории трудового права. В настоящей главе учебника указанные понятия также используются как идентичные.

Как известно, право выступает в виде конкретных установлений (дозволение, веление, запрет и т.д.), а норма права — модель поведения людей и организаций в различных жизненных ситуациях. Чтобы прояснить смысл норм права, люди прибегают к их толкованию. Однако для реализации и правильного применения конкретных норм права недостаточно знать их содержание. Необходимо выявить связь данной нормы права с другими, их взаимообусловленность, определить главные черты их содержания и основную направленность.

Эту функцию выполняют правовые принципы. Конечно, принципы не возникают просто так, они являются продуктом человеческого сознания, отражением объективно существующих отношений между людьми (экономических, политических, морали и др.). Поэтому правовые принципы можно определить еще и как руководящие идеи, или исходные начала, которые составляют основу (сущность) правового регулирования общественных отношений.

Правовые принципы следует отличать от правосознания, базирующегося на оценочных суждениях о праве.

Принципы претворяются в нормы, то есть воплощаются в них. Закон можно считать правовым в той мере, в какой в нем воплощены принципы права. Правовые принципы как исходные начала, основные идеи, выражающиеся в отдельных общих положениях нормах, закрепляются в Конституции, декларациях, законах (нормы-принципы), либо в скрытом виде отражены в содержании многих норм (например, в главе III КЗоТ РФ "Трудовой договор" отражен принцип свободы труда и свободы трудового договора).

Правовые принципы служат основой объединения отдельных норм в единую систему отрасли.

Таким образом, важная роль правовых принципов заключается в том, что они:

1) позволяют уяснить смысл законодательства и его связи с экономикой и моралью;

2) определяют общую направленность и тенденции развития правовых систем и их частей;

3) помогают практическим органам в применении норм и в решении вопросов, не урегулированных нормами права;

4) обеспечивают единство норм отрасли.

Можно сказать, что правовые принципы представляют собой исходные начала, основные положения, которые определяют взаимосвязь и внутреннюю согласованность правовых норм в пределах отдельной отрасли и ее институтов.

Принципы права в целом (общие или общеправовые) пронизывают всю систему права(все отрасли), отображают то существенное, что присуще всему праву и закреплено в законодательстве связанном со всеми или с большинством отраслей (принцип демократизма, защиты прав человека и др.).

Под принципами трудового права можно понимать выраженные в этой отрасли права исходные начала и основные положение определяющие его единство, сущность правового регулирования и общую направленность развития данной системы правовых норм.

*Общая характеристика основных (отраслевых)принципов трудового права.*

Трудовому праву присущи свои отраслевые принципы, самым тесным образом связанные с общеправовыми и межотраслевыми принципами (свойственными как трудовому, так и гражданскому, а отчасти и административному праву в сфере применения труда). Отраслевые (основные) принципы трудового права нашли свое непосредственное отражение в Конституции, при этом в одних случаях отраслевой принцип определенным образом сочетается с межотраслевым (ст. 30); в других фиксируется взаимообусловленность отраслевого и межотраслевого принципов (ч. 4 ст. 37, ст. 45, 46), наконец, в отдельных положениях отраслевой принцип проявляется самостоятельно, как, например, в ч. 2, 3, 5 ст. 37 и др.

Принципы, присущие отрасли трудового права, текстуально не зафиксированы в действующем КЗоТ в отдельной статье как "Основные начала или принципы...", что порождает некоторые споры. Согласно общепринятому мнению принципами отрасли трудового права являются основные права и обязанности работников, закрепленные в ст. 2 КЗоТ. В современной юридической литературе отмечается, и не без оснований, что в основных принципах трудового права отражены не только субъективные трудовые права и обязанности, но и их юридические гарантии.

Статья 37 Конституции Российской Федерации закрепляют следующие принципы:

"1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

2. Принудительный труд запрещен.

3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

4. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск".

Первый и второй принципы ст. 37 следует отнести к межотраслевым, поскольку они служат основой для всех форм применения труда. Каждому в Российской Федерации предоставляется право выбрать тот или иной род деятельности и свободно распоряжаться своими способностями к труду. Он свободен в своем выборе труда, как и в выборе профессии и рода занятий. Например, гражданин может заниматься индивидуальной предпринимательской деятельностью или фермерством либо быть участником хозяйственного товарищества или членом производственного кооператива и т.п. В нынешних условиях функционирования рынка труда корректировке в наибольшей степени подверглись разработанные радей в трудовом праве принципы права на труд и оплаты труда.

Сегодня невозможно рассматривать принцип права на труд с прежних позиций, как право на получение гарантированной работы с оплатой труда по его количеству и качеству, право, гарантией которого выступала свобода от безработицы.

К числу основных (отраслевых) принципов трудового права могут быть отнесены следующие:

1. Свобода труда и запрещение принудительного труда, дополненные принципом свободы трудового договора, связанным с принципом определенности трудовой функции.

2. Право на труд на основе равенства возможностей (равной трудовой правосубъектности) при запрещении дискриминации и равное право на содействие в обеспечении занятости и в трудоустройстве при повышенной государственной защите лиц, особо нуждающихся в социальной поддержке.

3. Право на охрану здоровья работника путем установления работодателем условий труда, обеспечивающих безопасность труда, защиту от трудового увечья и возмещение ущерба, нанесенного здоровью работника на работе, при осуществлении государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охраной труда. Особая охрана труда женщин, включая охрану материнства и детства, труда молодежи, инвалидов и других лиц, нуждающихся в повышенной социальной защите.

4. Право на оплату труда в зависимости от личного вклада работника, качества его труда, без всякой дискриминации и не ниже

установленного федеральным законом минимального размера.

5. Право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку, дополненное принципами трудового права, его института "трудовые споры".

6. Право на отдых, гарантированное рамками нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением выходных и праздничных дней, а также ежегодного оплачиваемого отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

7. Обязанности работника соблюдать трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда и бережно относиться к имуществу работодателя.

8. Право работников создавать профсоюзы для защиты своих прав.

9. Право работников и их представителей (прежде всего профсоюзов) на участие в коллективных переговорах, заключение коллективных договоров и соглашений, то есть на установление и регулирование условий труда и оплаты труда.

10. Право на образование, дополненное принципом трудового права о содействии профессиональному развитию работника на производстве и подготовке кадров.

**5****.Нормативные акты о труде (источники трудового права)**

Как идентичные понятию "источник права" обычно рассматриваются термины: "форма права" или "внешняя форма права". Чаще всего, употребляя термин "источник права", имеют в виду лишь юридический источник права, или "источник права в формальном смысле". При этом понятие "источник права" нельзя отрывать от правотворческого процесса как деятельности государства, или результата деятельности органов государства по формированного права: законов, указов, постановлений и других нормативных правовых актов. Только на определенном этапе этой деятельности, то есть со вступлением акта правотворчества в силу, сам акт обретает качества источника права. В этом формальном, или юридическом, смысле понятие источник права используется в настоящем учебнике.

Источники трудового права различаются по тем юридическим формам, в которых воплощаются общеобязательные нормы или иные установления, издаваемые от имени государства. Другими словами, источники -- это нормативные правовые акты: законы, указы, постановления и т.п., регулирующие трудовые и производственные от них иные отношения в сфере применения труда работников. Однако к источникам трудового права в силу особенностей их формирования относятся и акты локального нормотворчества самих работников, их представителей и работодателя (его представителей). В организации таким источником является коллективный договор либо иные локальные акты, принятые в установленном порядке. Своеобразными источниками трудового права являются соглашения на различном уровне (от отраслевых тарифных до генеральных), принимаемые на основе двустороннего или трехстороннего сотрудничества организациями работодателей и трудящихся в лице их представителей и с участием органов государственного управления при трехстороннем сотрудничестве.

Суммируя вышеизложенное, можно дать следующее определение: ***источники трудового права*** — это результаты правотворческой деятельности органов государства, а также совместного нормотворчества работников и работодателей (их представителей) в сфере применения труда работников. Поскольку источник права является следствием правотворческой деятельности, то и вид источников, и их юридическая сила находятся в прямой зависимости от иерархии государственных органов, их конституционных полномочий и компетенции, которой они наделены по действующим законам.

*Федеральные законы*:

1. Закон о занятости населения в РФ от 19 апреля 91 г.
2. Кодекс законов о труде РФ 12 марта 92 г.
3. Конституция 12 декабря 1993 г.

*Указы президента*:

1. Об утверждении Положения о Федеральной инспекции труда при

Министерстве труда Российской Федерации (Рострудинспеции)

1. О КОМПЛЕКСНОЙ ПРОГРАММЕ МЕР ПО СОЗДАНИЮ И СОХРАНЕНИЮ

РАБОЧИХ МЕСТ НА 1996 - 2000 ГОДЫ

*Постановления правительства*:

1. О ФЕДЕРАЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 1995 ГОД

2. О МЕРАХ ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА 26 августа 95г.

Главное место среди источников трудового права занимает Конституция Российской Федерации, принятая всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. В ней закреплены основные трудовые права, свободы и гарантии их обеспечения. Статья 37 Конституции провозглашает свободу и добровольность труда, запрещает принудительный труд, закрепляет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не низке установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. Признано право работников на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Каждому предоставляется право на отдых, а работающим по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Следующим по значимости источником трудового права являются законы — как федеральные, так и субъектов Федерации. В соответствии с Конституцией Российской Федерации (ст. 72) вопросы законодательства о труде находятся в совместном ведении Федерации и ее субъектов, а разграничение их компетенции осуществляется, также на основе Конституции. К ведению Федерации, как следует из ст. 71, относится достаточно большое число блоков норм (вопросов) трудового законодательства, поскольку они закреплены в ряде статей гл. II Конституции, составляющей основы правового статуса личности в России (ст. 64 Конституции). Это уже рассмотренные трудовые права и свободы, предусмотренные ст. 37 Конституции, или право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов (ст. 30) и др.

Среди федеральных законов важнейшее место занимает Кодекс Законов о труде Российской Федерации (КЗоТ РФ), который является основным кодифицированным источником трудового права.

Трудовое право достаточно специфическая отрасль права, выполняющая две основные функции: производственную (экономическую) и социальную (защитную). С одной стороны, оно нацелено на правовое обеспечение экономики (производства), а с другой — на защиту человека и его прав в сфере применения труда. И та и другая функция связаны с экономической реформой, но первая касается технической стороны труда, повышения его производительности, получения выгоды и прибыли, а вторая — как защиты интересов отдельного работника, так и смягчения негативных последствий экономических преобразований для коллектива работников. Рассматривая природу данной отрасли, представитель науки трудового права С.А. Иванов достаточно четко выявил социальный характер и истоки этой отрасли. Он указал,

что трудовое право сложилось на Базе не только частного, но и публичного права. Это обусловило своеобразный и социальный характер трудового права, которое развивается главным образом по своим собственным законам, в значительной мере отличающимся от гражданско-правовых. На социальную роль трудового права указывают и представители иных отраслей юридической науки. Ю.А. Тихомиров, выделяя социальные отрасли права, называет в их числе и трудовое, ибо оно предназначено не только для реализации и защиты индивидуальных прав граждан, но и их совокупной охраны.

Следующую ступень в иерархии источников трудового права занимают подзаконные акты, среди которых главенствующее значение имеют Указы Президента Российской Федерации, регулирующие общественные отношения в сфере применения труда. В свое время большую роль в становлении социально-партнерских отношений сыграл Указ Президента от 15 ноября 1991 г. "О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)".

Президентом изданы ряд иные важные указов, например Указ от 20 июля 1994 г."0б утверждении Положения о Федеральной инспекции труда при Министерстве труда Российской Федерации (Рострудинспекции)" и др.

Еще один источник трудового права представляют собой акты соглашения: генеральные, региональные, межотраслевые тарифные, отраслевые тарифные, профессиональные тарифные, территориальные и др. Соглашения являются результатом договоренностей всех участников соглашений, выступающих как равноправные партнеры. Это представители интересов работников на отраслевом, профессиональном и территориальном (федеральном, субъекта Российской Федерации, местном) уровнях в лице соответствующих органов профсоюзов и их объединений. Представителями интересов работодателей на указанных уровнях выступают полномочные органы объединений работодателей или иные уполномоченные работодателями органы. Государственные органы являются третьей стороной, участвующей в коллективных переговорах и заключении соглашений. Представители работников и работодателей соответствующего уровня могут договориться и о заключении двустороннего соглашения. Следовательно, участники соглашений на основе

трехстороннего или двустороннего сотрудничества уполномочиваются государством на соответствующее нормотворчество в сфере применения труда.

К локальным нормативным актам, например, относятся: правила внутреннего трудового распорядка данной организации, положение о премировании или положение о вознаграждении по итогам работы организации за год и т. п. Локальные акты — это, как правило, результат совместного нормотворчества, осуществляемого непосредственно в организации между работниками и работодателем (их представителями), например профсоюзным органом данной организации и ее руководителем (директором, администрацией).

Развитие договорных начал в регулировании социально-трудовых отношений, в свою очередь, ведет к закреплению возрастающего числа специальных норм в соглашениях всех видов: генеральном, региональном, отраслевом тарифном и др. Соответствующее место этих норм в указанных соглашениях может быть определено и отдельными законами, например Федеральным законом от 17 мая 1996 г. "О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности". Данный Закон в ряде случаев предусматривает порядок регулирования согласно Трехстороннему соглашению, заключенному уполномоченными представителями организаций по добыче угля профессиональными союзами работников угольной промышленности и Правительством Российской Федерации (ст. 18, 20 и др.).

**6****.Субъекты трудового права**

Субъектами трудового правоотношения являются работник (физическое лицо) и работодатель. Общеизвестно, что субъект права — это лицо, признанное по закону способным вступить в правоотношение и приобретать (быть носителем) права и обязанности. Это признание связано с такими качествами, присущими лицу, как правоспособность

и дееспособность.

Конституцией Российской Федерации (ст. 37) закреплено право каждого распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Всякий живой труд требует личной волевой деятельности человека и связан с использованием им своих способностей к труду (рабочей силы). Только он сам вправе распорядиться этими способностями и реализовать их, а трудовые обязанности нельзя осуществлять через представителей и необходимо выполнять самому. Следовательно, у физического лица правоспособность и дееспособность неразрывно связаны и возникают одновременно, то есть это лицо признается одновременно правоспособным и дееспособным. Это единство определяется понятием "трудовая право дееспособность", или "трудовая правосубъектность". Таким образом, трудовая правосубъектность — это единая способность физического лица быть субъектам трудового правоатноа1ения(а также некоторых иных связанных с ним правоотношений).

В отличие от гражданской правоспособности, возникающей с момента рождения, трудовая правосубъектность приурочена законом к достижению определенного возраста, а именно —15 лет. Лица, обучающиеся в образовательных учреждениях, достигшие 14-летнего возраста, могут приниматься на работу для выполнения легкого труда, не нарушающего процесса обучения, в свободное от учебы время с согласия родителей, усыновителей или попечителя (ст. 173 КЗоТ).

Граждане обладают равной трудовой правосубъектностью, согласно Конституции Российской Федерации они свободны в реализации трудовых прав и должны быть свободны от дискриминации в сфере труда. Законодательством о труде запрещается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при приеме на работу в зависимости от пола, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников (ч. 2 ст. 16 КЗоТ). Отказ в приеме на работу по дискриминационный мотивам может быть обжаловав в суд. В случае признания факта дискриминации доказанным суд выносит решение о ее устранении и о возмещении лицу, которое было подвергнуто дискриминации, материального и морального ущерба.

Ограничения трудовой правосубъектности могут иметь место в отношении иностранных граждан и лиц без гражданства на основе закона. Конституцией Российской Федерации предусматривается право только граждан Российской Федерации принимать участие в управлении делами государства (ст. 32), право участвовать в отправлении правосудия (ст. 119). Согласно этим нормам и в соответствии с Федеральными законами: "Об основах государственной службы Российской Федерации", "О прокуратуре Российской Федерации", "О милиции", Таможенным кодексом Российской Федерации и другими законодательными актами ограничивается доступ иностранных граждан и лиц без гражданства к замещению государственных должностей на государственной службе и т. д.

При осуществлении трудовой правосубъектности учитываются и конкретные возможности физического лица для замещения должностей или выполнения работ повышенной категории сложности. В таких случаях требуется наличие специальной подготовки лица и его квалификация, подтвержденные соответствующими дипломами, удостоверениями, иными документами, свидетельствующими о его способности выполнять тот или иной вид труда. Исходя из этого при заключении трудового договора и возникновении трудового правоотношения не рассматриваются как дискриминация различия, исключения, предпочтения и ограничения, которые определяются свойственными данному виду требованиями.

*Следовательно, основной правовой статус фиксирует в полном объеме права, свободы и обязанности человека и гражданина в Российской Федерации (гл. 2 Конституции Российской федерации).*

Указанные права и обязанности, в отличие от иных, принято именовать **"статутными"** они получают свое развитие и детализацию в субъективных правах и обязанностях, составляющих содержание конкретных трудовых правоотношений с возникновением трудового правоотношения правовой статус физического лица как бы сливается с правовым статусом субъекта данного правоотношения — работника. Выделение указанных лиц из общего числа работников объясняется кардинальными изменениями в отношениях собственности, развитием многоукладной экономики. Эти перемены заложили основу для появления в Российской Федерации нового и достаточно своеобразного субъекта труда — работника организации, одновременно связанного с этой организацией отношениями членства или участия в ней. Однако исключение этих лиц из числа работников, отношения которых не регулируются нормами трудового права, было бы обоснованным при наличии по крайней мере двух условий.

**7****.Правовое положение профсоюзов в сфере труда**

Одним из основных признаков свободного демократического общества является право на объединение в профессиональные союзы. В соответствии со ст. 30 Конституции Российской Федерации каждый имеет право на объединение, включая право создавать профсоюзы для защиты своих интересов.

*Профессиональные союзы* — наиболее массовая общественная организация, объединяющая в своих рядах не только работающих в различных сферах народного хозяйства, но и лиц, обучающихся в образовательных учреждениях начального, среднего или высшего профессионального образования, а также работников, временно не работающих, и пенсионеров, состоящих в первичной профсоюзной организации. В условиях перехода к рыночной экономике существенно меняются задачи, стоящие перед профсоюзами, этому соответствуют и коренные изменения в правовых основах создания профсоюзов, регулировании их отношений с органами государственной власти и управления, работодателями, различными общественными объединениями и др. Отношения, складывающиеся внутри профсоюзных организаций, между членами профсоюза и профсоюзной организацией и ее органами, а также отношения между различными органами профсоюзов регулировались Уставом профессиональных союзов СССР, который принимался съездом профсоюзов СССР, уставами различных отраслевых профессиональных союзов и постановлениями высших органов профсоюзов. Такими высшими органами являлись: Всесоюзный съезд профсоюзов, Всесоюзный Центральный Совет Профессиональных Союзов (ВЦСПС), съезды каждого профессионального союза, центральный комитет (ЦК) каждого профсоюза.

Однако деятельность профсоюзов выражается не только во внутрипрофсоюзных отношениях, но и в разнообразных отношениях, складывающихся между профсоюзными организациями и различными государственными учреждениями (организациями, предприятиями), преимущественно хозяйственными. Именно здесь положение профсоюзов определялось тем, что они представляли интересы работников в области производства, труда, быта и культуры. Данные отношения регулировались нормами законодательства являлись правовыми; профсоюзные органы (а не организации, т. е. члены той или иной профсоюзной организации) выступали в них в качестве субъектов юридических правомочий по отношению к соответствующим государственным, прежде всего хозяйственным, органам. При характеристике этих правовых отношений обычно подчеркивалось, что "права профсоюзных органов одновременно являются их обязанностями", так как они не несли никаких корреспондирующих правовых обязанностей перед своими государственными контрагентами в области общественных отношений, регулируемых трудовым правом

***Изменения в правом статусе российских профсоюзов***

Характеризуя Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" как наиболее детальное развитие конституционного права граждан на объединение для защиты своих интересов в сфере социально-трудовых отношений, следует отметить, что почти одновременно были приняты и многие другие законодательные акты, составляющие современный правовой статус профсоюзов и имеющие непосредственное отношение к обеспечению защиты профсоюзами интересов работников. К ним следует отнести: Федеральные законы от 19 мая 1995 г. "Об общественных объединениях", "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" законы Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях" (с изменениями и дополнениями, внесенными Федеральным законом от 24 ноября 1995 г. № 176-ФЗ), "О занятости населения в Российской Федерации" (в ред. Федерального закона от 20 апреля 1996 г. № 36-ФЗ)\*, Основы законодательства Российской Федерации об охране труда от 6 августа 1993 г (в ред. Федерального закона от 18 июля 1995 г. № 109-ФЗ) и др. Это законодательство отражает новые социально-экономические условия, складывающиеся в российском обществе и государстве и значительно изменяет организационно-правовые основы деятельности профсоюзов.

Если прежде профсоюзы зачастую выполняли не свойственные им функции, например самостоятельно управляли фондом государственного социального страхования в качестве второй инстанции (после комиссии по трудовым спорам — КТС), участвовали в разрешении индивидуальных трудовых споров и др., то современный правовой статус позволяет профсоюзам сосредоточиться на выполнении своей главной задачи — представлять и защищать социально-экономические интересы трудящихся.

Принципиально новым элементом в правовом статусе российских профсоюзов являются нормы, отражающие федеративное устройство России и устанавливаемые соответствующим федеральным законодательством и законодательством субъектов Федерации. Согласно Конституции Российской Федерации (ст. 72) вопросы защиты прав и свобод человека и гражданина относятся к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов. Федеральное законодательство предусматривает возможность принятия субъектами Российской Федерации законов об отдельных видах общественных объединений, в том числе и о профсоюзах.

***Основные права профсоюзов***

В Федеральном законе "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (гл. II) наиболее полно сформулированы основные права профессиональных союзов Российской Федерации. В нем установлено, что профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов — указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на такое представительство в установленном порядке.

Среди разнообразных прав профсоюзов ключевое место в современных условиях принадлежит праву на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением. Это право носит комплексный характер и закреплено не только в Федеральном законе "О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности", но и в двух других актах федерального законодательства: Законах "О коллективных договорах и соглашениях" и "О порядке разрешения коллективных трудовых споров".

***Гарантии прав профсоюзов***

Многообразная деятельность профессиональных союзов требует определенной системы гарантий, позволяющих им реально использовать имеющиеся возможности для защиты прав и интересов работников, а также для нормального функционирования собственных профсоюзных организаций.

Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" закрепил такую систему, включив в нее следующие виды гарантий: а) гарантии имущественных прав и защиты прав собственности профсоюзов; б) гарантии работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы; в) гарантии профсоюзным работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в профсоюзные органы; г) гарантии права на труд работникам, являвшимся членами профсоюзных органов; д) обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности профсоюзов. Рассмотрим названные гарантии более детально.

Гарантии для работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от своей основной работы, предусматривают невозможность наложения на них дисциплинарного взыскания без предварительного согласия того профсоюзного органа, членами которого они являются, на руководителей профсоюзных органов в подразделениях организации (независимо от форм собственности) — без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа всей организации, а на руководителей профсоюзных органов в организации и профорганизаторов (профгрупоргов) — органа соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов. Без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого являются указанные профсоюзные работники, они не могут быть переведены на другую работу по инициативе администрации.

***Защита прав профсоюзов и ответственность за их нарушения***

Действующее российское законодательство не только устанавливает разнообразные права профсоюзов (о чем говорилось выше), но и предусматривает правовые средства их защиты. К числу названных средств относится гарантированная законом судебная защита прав профсоюзов. Дела о нарушениях этих прав рассматриваются судом по заявлению прокурора либо по истовому заявлению или жалобе соответствующего органа профсоюза, первичной профсоюзной организации. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица государственных органов, органов местного самоуправления, работодатели, должностные лица их объединений (союзов, ассоциаций) несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами.

Наиболее широко применяемая дисциплинарная ответственность, которая предусмотрена как нормами КЗоТ РФ (ст. 135), так и Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (п. 2 ст. 30), позволяет применять к нарушителям следующие виды дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, строгий выговор, увольнение.

Новый Уголовный кодекс Российской Федерации, вступивший в силу с 1 января 1997 г., предусматривает уголовную ответственность за деяния, которые могут воспрепятствовать законной деятельности профсоюзов (ст. 136).

**8****.Правоотношение в сфере трудового 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.

Трудовые правоотношения являются центральным (основным) элементом системы и определяют характер иных правоотношений, тесно с ними связанных, которые выступают как производные от них и играют применительно к ним служебную роль.

Следовательно, общественные отношения, регулируемые отраслью трудового права, можно рассматривать как систему, то есть совокупность правоотношений, объединенных общей (единой) целью? где каждое правоотношение является элементом системы. Указанные отношения возникают в связи с трудом работников у работодателей, что и объединяет эти отношения, как и их регулирование нормами трудового законодательства.

При определяющей роли трудовых правоотношений всем правоотношениям как элементам единой системы свойственны общие черты. Вместе с тем они различаются по субъектам и содержанию, основаниям возникновения (изменения и прекращения), характеру прав и обязанностей. Лучше всего это различие проявляется при рассмотрении каждого из указанных правоотношений системы в отдельности.

*Понятие трудового правоотношения***. Трудовое правоотношение** — это возникающее на основании трудового договора и урегулированное нормами трудового права общественно-трудовое отношение, по которому один субъект — работник обязуется выполнять трудовую функцию с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а другой субъект — работодатель обязан предоставлять работу, обеспечивать здоровые и безопасные условия труда и оплачивать труд работника в соответствии с его квалификацией, сложностью работы, количеством и качеством труда. Трудовое правоотношение характеризуется определенными, присущими ему признаками.

К характерным признакам трудового правоотношения, позволяющим отграничить его от смежных, в том числе и гражданско-правовых отношений, можно отнести следующие.

1. Личный характер прав и обязанностей работника, который обязан только своим трудом участвовать в производственной либо иной деятельности организации (работодателя). У работника нет права представлять вместо себя другого работника либо поручать свою работу другому, как и у работодателя нет права замены работника другим, за исключением случаев, установленных в Законе (например, на время отсутствия работника по болезни и др.). Такие ограничения отсутствуют в гражданско-правовом отношении, где подрядчик вправе привлечь к выполнению работы и других лиц.

2. Работник обязал выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию (работу по определенной специальности, квалификации или должности), о не отдельное (отдельные) индивидуально-конкретное задание к определенному сроку.

Последнее, характерно для гражданско-правовых обязательств, связанных с трудовой деятельностью, цель которой — получение конкретного результата (продукта) труда, выполнение конкретного поручения или услуги к определенному сроку.

3. Специфика трудовых правоотношений состоит еще и в том, что выполнение трудовой функции осуществляется в условиях общего (кооперированного) труда, что обусловливает необходимость подчинения субъектов трудового правоотношения правилам внутреннего трудового распорядка, установленным организацией (работодателем). Выполнение трудовой функции и связанное с этим подчинение внутреннему трудовому распорядку означает включение граждан в состав работающих (трудовой коллектив) организации. Все три названные в данном пункте особенности и составляют характерные признаки труда гражданина в качестве работника, в отличие от субъекта гражданско-правового отношения. Общеизвестно, что единое и сложное трудовое правоотношение сочетает как координационные, так и субординационные элементы, где свобода труда сочетается с подчинением внутреннему трудовому распорядку. Это невозможно в гражданско-правовом отношении, исходя из основополагающих принципов гражданского права, закреп-

ленных в ст. 2 ГК РФ.

4. Возмездный характер трудового правоотношения проявляется в ответных действиях организации (работодателя) на выполнение работы — в выплате заработной платы, как правило, в денежной форме. Особенность трудового правоотношения состоит в том, что оплата производится за живой затраченный труд, осуществляемый работником систематически в установленное рабочее время, а не за конкретный результат овеществленного (прошлого) труда, выполнение конкретного поручения или услуги как при гражданско-правовом отношении.

5. Характерной особенностью трудового правоотношения является также право каждого из субъектов на прекращение данного правоотношения без каких-либо санкций с соблюдением установленного порядка. При этом на работодателя возложена обязанность предупреждения об увольнении по его инициативе работника в установленных случаях и выплата выходного пособия в порядке, предусмотренном законом о труде.

*Основные обязанности работодателя можно сгруппировать следующим образом*:

а) предоставление работы по обусловленной трудовой функции и, соответственно, обеспечение фактической занятости работой данного работника как исполнителя трудовой функции, а так же создания условий, обеспечивающих её производительное выполнение;

б) обеспечение здоровых и безопасных условий труда, предусмотренных законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон;

в) выплата заработной платы с учетом сложности труда и качества труда согласно размеру, обусловленному соглашением, а также обеспечение гарантийных и компенсационных выплат;

г) удовлетворение социально-бытовых нужд работника.

**9****.Коллективные договора**

Сторонами коллективного договора выступают работники в лице их представителей и работодатель, представляемый руководителем организации или другим полномочным в соответствии с уставом организации (иным правовым актом) лицом.

Если со стороны работников выступают одновременно несколько представителей, то в течение пяти календарных дней формируется единый представительный орган для ведения переговоров, разработки единого проекта и заключения единого коллективного договора.

Согласно действующему законодательству предусматривается обязательная процедура разработки и заключения коллективных договоров. Начальной стадией такой процедуры являются коллективные переговоры.

**Содержанием коллективного договора** являются согласованные сторонами условия (положения), призванные урегулировать социально-трудовые отношения в данной организации. Эти условия (положения) можно разделить на три вида: нормативные, обязательственные и информационные.

форма, система и размер оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты;

механизм регулирования оплаты труда исходя из роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

определение рабочего времени и времени отдыха;

улучшение условий и охрана труда работников, в том числе женщин, молодежи (подростков);

добровольное и обязательное медицинское и социальное страхование;

соблюдение интересов работников при приватизации предприятия, ведомственного жилья;

экологическая безопасность и охрана здоровья работников на

производстве;

льготы для работников, совмещающих работу с обучением;

контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, социальное партнерство, обеспечение нормальных условий функционирования представителей работников;

отказ от забастовок по условиям, включенным в данный коллективный договор, при своевременном и полном их выполнении.

Нормативные условия коллективного договора — локальные нормы права, установленные сторонами в пределах их компетенции, которые распространяются на работников данной организации либо ее производственной единицы. С переходом экономики России на рыночные отношения, число нормативных положений кол договоров резко возрастает. И это естественно, ибо акцент в правовом регулировании социально-трудовых отношений в ходе проводимых реформ перемещается с централизованного (законодательного) на локальное (договорное) регулирование. Если законодательное регулирование сосредоточено главным образом на установлении общих обязательных гарантий для работников (минимальная оплата труда, продолжительность отпуска, максимальная продолжительность рабочей недели, норма сверхурочных работ и т. д.), то договорное регулирование охватывает более широкую гамму конкретных вопросов, связанных со спецификой труда и профессиональных отношений в определенной организации и в ее структурных подразделениях.

Обязательственные условия коллективного договора представляют собой конкретные обязательства сторон с указанием сроков их выполнения и субъектов-исполнителей, ответственных за их выполнение. Эти условия действуют до их выполнения и выполнением погашаются.

Реализация коллективного договора — это осуществление на практике тех условий (положений), которые составляют их содержание. С юридической точки зрения практическая реализация коллективного договора призвана создать правовой климат для существования социально-партнерских отношений между работодателем и работником, сгладить угрозу социального конфликта, обеспечить благоприятную социальную инфраструктуру для работающих. Реальное действие условий коллективного договора ведет к устранению конфронтации и установлению социального мира в организации, что способствует развитию производства, трудовых социально-экономических и профессиональных отношений. И хотя в результате реализации коллективного договора нельзя устранить эксплуатацию наемного труда, но оградить работников от чрезмерной эксплуатации можно и нужно.

Срок действия коллективного договора устанавливается законодательством от одного года до трех лет. Начальный момент действия договора связывается с подписанием его сторонами либо с днем, установленным в самом коллективном договоре. По истечении указанного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополнят действующий.

**10****.Правовое регулирование труда и занятости**

В соответствии со ст. 37 Конституции Российской Федерации каждый гражданин имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а так же право на защиту от безработицы.

Состояние российской экономики на сегодняшний день, разрыв хозяйственных связей, проблемы взаимных неплатежей предприятий, задержки по выплате заработной платы и другие сложности поставили вопрос о занятости трудовых ресурсов в число наиболее актуальных. В условиях перехода к рыночной экономике многие профессии оказались ненужными, сотни и тысячи специалистов не находят применения своим знаниям, предприятия отправляют своих работников в вынужденный отпуск, а система переподготовки кадров недостаточно эффективна. Государство предпринимает определенные меры, в том числе и правовые, чтобы максимально снизить остроту этой социальной проблемы. Несмотря на серьезные экономические трудности, в стране в последнее время был принят ряд нормативных актов, которые создают определенную систему правового обеспечения отношений в области занятости и трудоустройства.

Закон о занятости(от. 1) дает определение занятости как деятельности граждан, связанной с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащей законодательству Российской Федерации и приносящей, как правило, доход, заработок.

Понятие занятости в Законе связывается с исключительным правом граждан распоряжаться своими способностями к труду. Приводится перечень занятых граждан, к числу которых относятся:

работающие по трудовому договору (контракту), в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного или неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы;

занимающиеся предпринимательской деятельностью;

самостоятельно обеспечивающие себя работой;

занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;

выполняющие работы по гражданско-правовым договорам (договорам подряда), а также члены производственных кооперативов избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

проходящие военную службу, а также службу в органах внутренних дел;

проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях, включая обучение по направлению федеральной службы занятости населения;

временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации приостановкой производства, вызванной забастовкой или иными причинами.

Трудоустройство представляет собой систему организационных, экономических и правовых средств, направленных на обеспечение трудовой занятости населения. В широком смысле оно объединяет все формы трудовой деятельности, в том числе предпринимательство, индивидуальную трудовую деятельность и т. п. В узком смысле под трудоустройством понимается процесс поиска подходящей работы и устройство на нее, а также процесс профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки граждан для получения имеющихся мест работы.

Служба занятости осуществляет свои функции при участии профсоюзов и иных представительных органов работников, работодателей,

а также других заинтересованных органов, представляющих интересы граждан, особо нуждающихся в социальной защите. С целью выработки согласованных решений из представителей этих органов создаются координационные комитеты содействия занятости населения. На основе взаимных консультаций могут заключатся соглашения, предусматривающие мероприятия по обеспечению занятости.

***Правовое регулирование высвобождения и трудоустройства работников***

Порядок высвобождения работников. В условиях нестабильности экономики и изменений конъюнктуры рынка периодически необходимо высвобождение части работников, превышающей реальную потребность в рабочей силе.

При возможности высвобождаемый работник с его согласия переводится на другую работу в той же организации. Работодатель может расширить сферу своей хозяйственной деятельности, развивать производство, организовывать обучение и переподготовку своих кадров, сохраняя, таким образом, уже существующие и образуя новые рабочие места. Это будет являться одной из форм трудоустройства, и осуществляется она самим работодателем. На расширение и развитие этой наиболее рациональной формы и направлено правовое регулирование при высвобождении работников. Так, при увольнении работника по независящим от него причинам (п. 1, 2, 6ст. 33 КЗоТ) работодатель обязан предложить ему другую работу.

При отсутствии возможности перевести работника на другую работу работодатель обязан не позднее чем за два месяца до начала высвобождения персонально предупредить работника о пред стоящем увольнении под расписку, а также довести до местных органов службы занятости данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда. Такой порядок предусмотрен ст. 40 КЗоТ.

***Социальные гарантии граждан Российской Федерации в области занятости***

Социальные гарантии и компенсации устанавливаются как для граждан, потерявших работу, высвобожденных из организаций, так и для граждан, впервые ищущих работу или желающих возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва. Необходимым условием их предоставления является достижение трудоспособного возраста и получение статуса безработного.

В соответствии со ст. 3 Закона о занятости, безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. При этом не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным из организаций (с военной службы) независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата.

Решение о признании гражданина безработным принимается органами службы занятости по месту жительства не позднее одиннадцати дней со дня предъявления органам службы занятости **паспорта, трудовой книжки, документов, удостоверяющих его профессиональную квалификацию, справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы, а для впервые ищущих работу (ранее не работавших), имеющих профессии (специальности) — паспорта и документы об образовании.**

Требования подходящей работы понижаются для граждан:

впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих профессии (специальности);

отказавшихся повысить (восстановить) квалификацию по имеющейся профессии (специальности), получить смежную профессию или пройти переподготовку после окончания первоначального (12-месячного) периода безработицы;

состоящих на учете в органах службы занятости более 18 месяцев, а также более трех лет не работавших;

обратившихся в органы службы занятости после окончания сезонных работ.

Для них подходящей считается работа, включая работу временного характера, отвечающая требованиям законодательства о труде, независимо от того, требует она или не требует (с учетом возраста и иных особенностей граждан) предварительной подготовки.

Подходящей не может считаться работа, если:

**она связана с переменой места жительства без согласия гражданина;**

**условия труда не соответствуют правилам и нормам охраны**

**труда;**

**предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы**.

Данное положение не распространяется на граждан, среднемесячный заработок которых, превышал уровень средней заработной платы в регионе. В этом случае подходящей не может считаться работа, если предлагаемый заработок ниже уровня средней заработной платы в регионе.

*В ряде случаев выплата пособия по безработице прекращается с одновременным снятием с учета в качестве безработного, например, в случае признания гражданина занятым или его переезда в другую местность. Основанием может быть и недобросовестное поведение безработного — длительная неявка в органы службы занятости без уважительных причин или попытка обманным путем получить пособие по безработице* (п. 2 ст. 35 Закона о занятости).

Если гражданин, зарегистрированный в органах службы занятости, отказался от участия в общественных работах, это не является основанием для признания, что ему предложена подходящая работа, и не лишает его льгот и компенсаций, предоставляемых безработным.

**11****.Понятие, функции и социальное значение трудового** **договора (контракта)**

Граждане Российской Федерации имеют право на труд с оплатой его не ниже установленного федеральным законом минимального размера (п. 3 ст. 37 Конституции Российской Федерации).

Каждый гражданин Российской Федерации имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (л. 1 ст. 37 Конституции Российской Федерации).

Эти конституционные права российских граждан реализуются, как правило, с помощью трудового договора (контракта).

В науке российского трудового права, трудовой договор рассматривается в различных аспектах: во-первых, он является одним из центральных институтов трудового права, нормы которого регулируют прием граждан на работу, переводы на другую работу и увольнение их с работы; во-вторых, трудовой договор представляет собой организационно-правовую форму обеспечения народного хозяйства кадрами и тем самым с его помощью комплектуется (создается) трудовой коллектив, который выполняет все производственные и социальные задачи данного предприятия, учреждения, организации; в-третьих, трудовой договор служит организационно-правовой формой распределения труда внутри данного предприятия, учреждения, организации; и наконец, в-четвертых, трудовой договор (контракт), как указано выше, является главным основанием возникновения трудовых правоотношений и существования их во времени.

Трудовой договор закрепляет договорный характер установления трудовых правоотношений, свободу включения граждан в трудовой коллектив предприятия, учреждения, организации. Он регулирует трудовые отношения как отношения по найму, которые возникают между работодателями и наемными работниками.

В условиях перехода к рыночным отношениям, когда появляется конкуренция и безработица, роль и значение трудового договора (контракта) резко возрастают, так как с его помощью осуществляется прием на работу, а работодатель стремится принимать на работу наиболее квалифицированных, опытных и производительных работников.

В российском трудовом законодательстве содержится легальное определение трудового договора (контракта). Так, ст. 15 КЗоТ

(в редакции от 25 сентября 1992 г.) определяет трудовой договор

(контракт) как "соглашение между трудящимся и предприятием

(учреждением, организацией), по которому трудящиеся обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а предприятие (учреждение, организация) обязуется выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон".

Из этого определения вытекает ряд выводов:

1. Трудовой договор (контракт) есть соглашение его сторон, т. е. на лицо взаимное волеизъявление их, направленное на установление между ними трудового правоотношения.
2. Сторонами его являются трудящийся и предприятие, учреждение, организация различных форм собственности.
3. Трудовой договор (контракт) определяет основные обязанности его сторон.

К основным обязанностям трудящегося по трудовому договору (контракту) относится, прежде всего выполнение работы определенного рода на данном предприятии, в учреждении, организации. Выполнение работы определенного рода. означает выполнение работником определенной трудовой функции в общем коллективном труде работников данного предприятия, учреждения, организации.

Под трудовой функцией понимается работа по определенной профессии, специальности, квалификации или должности. Поэтому администрация может, как правило, поручить работнику только такое производственное задание, которое относится к его трудовой функции, обусловленной в трудовом договоре. Исключения из этого правила установлены законом (например, переводы на другую, временную работу по инициативе администрации).

Помимо этой обязанности по трудовому договору трудящийся должен выполнять и другую обязанность — обязанность подчиняться внутреннему трудовому распорядку того предприятия (учреждения, организации), с которым он заключил трудовой договор.

Под внутренним трудовым распорядком понимается определенный режим труда, обеспечивающий слаженную деятельность работников, правильную организацию и безопасные условия труда, выполнение установленной меры труда. В понятие внутреннего трудового распорядка включается выполнение в процессе труда распоряжений руководителей производства и других требований, определяющих содержание трудовой дисциплины. Установление отношений руководства и подчинения в процессе труда — также характерная черта внутреннего трудового распорядка.

Основная обязанность другой стороны трудового договора—те трудящемуся заработной платы. Ее размер должен соответствовать фактическим затратам труда, его конечным результатам.

Кроме того, предприятие (учреждение, организация) в лице его администрации (работодателя) обязано обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон. При этом даже при согласии работника в договор не могут включаться условия, которые ухудшают его положение по сравнению с законодательством о труде (ст. 5 КЗоТ).

Конечно, помимо обязанностей стороны трудового договора (контракта) имеют и широкие, разнообразные трудовые права, которые подробно рассматриваются в соответствующих главах настоящего учебника.

Таким образом, такие характерные признаки трудового договора (контракта), как выполнение по этому договору определенной трудовой функции, вхождение в личный состав трудового коллектива и подчинение внутреннему трудовому распорядку предприятия (учреждения, организации), с которым заключен трудовой договор, позволяют отличить его от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда (таких как договор подряда, договор поручения, авторский договор и др.).

Юридическое значение конкретного трудового договора (контракта) заключается в том, что он выступает базой существования и развития правовых отношений по применению труда работников. Это выражается в следующем. Во-первых, трудовой договор является самым распространенным основанием возникновения трудовых правоотношений у работников с конкретными предприятиями, учреждениями, организациями. Во-вторых, трудовые правоотношения существуют во времени в силу заключенного трудового договора. Именно трудовой договор является правовым основанием тех взаимообусловленных действий его

сторон, которые должны совершаться сторонами систематически или периодически для реализации во времени принадлежащих им прав и осуществления принятых на себя обязанностей. Систематическое или периодическое осуществление прав и обязанностей характерно для порождаемого трудовым договором правоотношения как длящегося, в котором права и обязанности рассчитаны на длительную координацию поведения сторон. В-третьих, трудовой договор индивидуализирует место работы (предприятие, учреждение, организация, с которой заключен трудовой договор), и род работы (специальность, квалификация или должность) трудящегося как субъекта трудового правоотношения. Трудовой договор может индивидуализировать для данного гражданина и другие условия трудового правоотношения с тем, однако, ограничением, что условия договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством о труде, являются недействительными (ст. 5 КЗоТ).

***Стороны трудового договора (контракта)***

Сторонами трудового договора (контракта) являются трудящийся и предприятие, учреждение, организация любой формы собственности, включая и религиозные организации.

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 16 декабря 1993 г. "О привлечении и использовании в РОССИЙСКОЙ Федерации иностранной рабочей силы"' субъектами трудового договора (контракта) могут быть и иностранные рабочие и специалисты. Как правило, они могут заключать трудовые договоры сроком до одного года (п. 8 Положения о привлечении и использовании в Российской Федерации иностранной рабочей силы, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 16 декабря 1993 г.) и в пределах установленных для них квот (п. 3 данного Положения).

Для того чтобы стать стороной трудового договора (контракта), трудящийся должен обладать трудовой правосубъектностью, то есть трудовой правоспособностью и трудовой дееспособностью.

Под трудовой правоспособностью понимается обеспеченная государством возможность иметь трудовые права и нести юридические обязанности.

Трудовая дееспособность — это способность своими личными действиями приобретать, осуществлять и нести ответственность за неправомерное осуществление трудовых прав и обязанностей.

В трудовом праве правоспособность граждан неразрывно связана с их дееспособностью, так как всякий живой труд является личной волевой деятельностью индивида и трудовые обязанности нельзя исполнять с помощью других лиц. Поэтому о трудовой право дееспособности принято говорить как о едином свойстве правосубъектности граждан.

В силу ч. 1 ст. 173 КЗоТ (В редакции Федерального Закона от 24 ноября 1995 г.) трудовая правосубъектность наступает, как правило, с 15 лет.

Трудовая правосубъектность может наступить и с 14 лет. Так, согласно ч. 2 ст. 173 КЗоТ для подготовки молодежи к производительному труду разрешается прием на работу, то есть заключение трудового договора (контракта), учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения, и в свободное от учебы время.

Для заключения трудового договора (контракта) с 14-летними

подростками требуется согласие одного из родителей или заменяющего его лица.

Предприятия, учреждения, организации любой формы собственности обладают специальной правоспособностью, которая выражается в следующем.

Предприятия обладают правом приема на работу, расстановки и увольнения кадров. Во-вторых, они наделены правом организации и управления процессами труда. В-третьих, они должны иметь фонд оплаты труда для расчетов с работниками. В-четвертых, предприятия должны иметь в своем распоряжении обособленное имущество.

Свою правоспособность предприятия осуществляют через администрацию, в которую входят должностные лица предприятий (директор, его заместители, начальники цехов и отделов, мастера и некоторые другие руководители).

На частных предприятиях правоспособность реализуется их собственниками или уполномоченными ими лицами.

*Под содержанием трудового договора (контракта) понимается совокупность его условий. Они определяют права и обязанности сторон. В зависимости от порядка их установления различают два вида условий трудового договора (контракта):*

1. *Устанавливаемые соглашением сторон при заключении договора;*
2. *Установленные законодательством.*

Под данными условиями следует понимать следующее:

1. Условия установленные законодательством – это есть обязательные условия договора, которые нет особой необходимости указывать отдельно в трудовом договоре.

2. Условия договора, которые оглашаются сторонами – есть те условия, которые не упомянуются в надлежащих нормативных актах, и которые необходимо дополнительно оглашать сторонами в договоре для исключения дальнейших спорных вопросов.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Случаи предусмот.**  **Ч.2 ст. 17**  **КЗоТ** | **Конкретные ситуации** | **Ссылка на нормы права** |
| 1) на неопределенный срок | Если работник принимается на неопределённый срок, то заключение договора не обязательно. В данном случае все трудовые правоотношения лежат в рамках трудового законодательства | Ст. 17 |
| 2) на определенный срок не более пяти лет | Если работник принимается на работу на определ. срок, то возникает необходимость заключение контракта между двумя сторонами, где как минимум оговаривается срок на который будет принят работник. | Ст. 17 |
| 3) на время выполнения определенной работы. | Важность заключение контракта в данном случае не чуть не меньше чем в предыдущем случае. Здесь особо важно выделить все необходимые моменты при заключении договора для избежания противоречий по окончании той или иной работы. | Ст. 17 |

*Испытательные срок может быть установлен при заключении трудового договора с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.*

При заключении трудового договора возможно принятие работника на условиях испытания с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

Следует обратить внимание на сроки испытательной работы:

1. Сроки испытания не могут превышать 3-х месяцев если иное не указано в договоре
2. Сроки испытания могут превышать 3 месяца при обоюдном согласии сторон, но в любом случае не превышать 6-ти месяцев

Испытание не устанавливается при приеме на работу: лиц, не достигших восемнадцати лет; молодых рабочих по окончании профессионально - технических учебных заведений; молодых специалистов по окончании высших и средних специальных учебных заведений; инвалидов Отечественной войны, направленных на работу в счет брони.

Испытание не устанавливается также при приеме на работу в другую местность и при переводе на работу на другое предприятие, в учреждение, организацию.

При неудовлетворительном результате испытания освобождение работника от работы производится администрацией предприятия, учреждения, организации без согласования с соответствующим выборным профсоюзным органом предприятия, учреждения, организации и без выплаты выходного пособия. Такое освобождение от работы работник вправе обжаловать в районный (городской) народный суд.

**12****.Изменение условий трудового договора**

*Переводы на другую работу*. Понятие переводов на другую работу. В условиях перехода к рыночной экономике роль законодательства о переводах на другую работу заметно возрастает, так как оно направлено на рациональную расстановку кадров внутри предприятий, учреждений, организаций, продвижение работников, повысивших свою квалификацию, по работе (службе), а также на перераспределение кадров между отраслями народного хозяйства и различными регионами страны.

Законодательство о переводах на другую работу исходит из стабильности условий трудового договора (контракта) и основывается на принципе определенности трудовой функции, являющейся одним из главных условий трудового договора. Поэтому ст. 24 КЗОТ запрещает администрации требовать от сотрудника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. По общему правилу выполнение работниками другой работы допускается только с их согласия (ч. 1 ст. 25 КЗоТ). Исключение из этого правила установлено законодательством (ст. 26 и 27 КЗоТ).

Предоставление работникам работы, не предусмотренной трудовым договором (контрактом), признается переводом на другую работу.

Законодательство о труде не содержит легального определения перевода на другую работу, оно лишь указывает на отдельные моменты, характеризующие это понятие, и на отличие перевода от перемещения на другое рабочее место. Так, согласно ч. 2 ст. 25 КЗоТ *не считается переводом на другую работу и не требует согласия работника перемещение его на том же предприятии, в учреждении, организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах специальности, квалификации или должности, обусловленной трудовым договором (контрактом).*

С понятием перевода на другую работу и перемещением действующее законодательство связывает понятие существенные условия труда. так, ч. З ст. 25 КЗоТ к существенным условиям труда относит системы и размеры оплаты труда, льготы, режим работы, установление или отмену неполного рабочего времени, совмещение профессий, изменение разрядов и наименования должностей и др.

В отличие от перемещения при изменении существенных условий труда рабочее место не изменятся, а изменяются указанные условия труда.

При этом необходимо подчеркнуть, что указанные выше существенные условия труда могут изменяться администрацией без согласия работников. Закон лишь требует, чтобы эти условия труда изменялись администрацией не произвольно, а в связи с изменениями в организации производства (введение новой технологии, новых станков, оборудования и т.д.) и труда (например, введение новых режимов труда, коллективных форм организации и стимулирования труда и т. п.) и работники извещались о новых существенных условиях труда не позднее чем за два месяца (ч. 3 ст. 25 КЗоТ).

Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работники не согласны на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор (контракт) прекращается по п. 6 ст. 29 КЗоТ, то есть в связи с отказом работника от продолжения работы ввиду изменения существенных условий труда.

По нашему мнению, под переводом работников на другую работу следует понимать изменение одного из договорных условий труда: либо трудовой функции, либо места работы, либо места нахождения предприятия, учреждения, организации.

Переводы на другую работу могут клaccuфuцupoваmьcя по различным основаниям. Такими основаниями могут быть: 1) продолжительность переводов; 2) место переводов; 3) инициатива в переводах сторон трудового договора (контракта).

В соответствии с этими основаниями переводы на другую работу делятся на: переводы на другую постоянную работу и переводы на другую временную работу; переводы на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации, переводы на другое предприятие, в учреждение, организацию и переводы в другую местность, хотя бы вместе с предприятием, учреждением, организацией; переводы на другую работу в интересах предприятия, учреждения, организации и переводы в интересах работников.

При переводе по состоянию здоровья на более легкую нижеоплачиваемую работу за работниками сохраняется прежний средний заработок в течение двух недель со дня перевода (ч. 1 ст. 156 КЗоТ).

Если вследствие заболевания туберкулезом или профессионального заболевания работники являются временно нетрудоспособными по своей обычной работе, но могут, не нарушая, хода лечения, выполнять другую работу, на основании медицинского заключения они временно переводятся на другую работу. Необходимость такого перевода устанавливается медико-социальной экспертной комиссией (МСЭК), а если нет такой комиссии — по заключению лечащего врача, утвержденному главным врачом лечебного учреждения. Работники, переведенные в таких случаях на другую нижеоплачиваемую работу, получают за время перевода, но не более чем за два месяца, пособие по больничному листку в таком размере, чтобы вместе с заработком по новой работе оно не превышало полного фактического заработка по прежней работе (ч. 2 ст. 156 КЗоТ).

# Список литературы:

1. А.Д. Зайкин, «Российское трудовое право», Инфа М-НОРМА, Москва, 1997
2. Основы права: Учебник для средних и высших учебных заведений/ 0-75 Под ред. В.В. Лазарева. – М.: Юрист, 1996. – 432с.
3. Кодекс РСФСР об административных правонарушениях.
4. Указ Президента РФ «О порядке опубликования и вступления в силу федеральных законов» от 5 апреля 1994г.
5. Постановление правительства РФ «О федеральной целевой программе содействия занятости населения Российской Федерации на 1996-1997 годы»
6. Постановление пленума Верховного суда РФ «О некоторых вопросах применения судами РФ законодательства при разрешении трудовых споров» от 22.12.92г.
7. Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях»
8. Указ Президента РФ «О мерах по социальной поддержке граждан, потерявших работу и заработок и признанных в установленном порядке безработными» от 2 июля 1992г.
9. Постановление Правительства РФ «О федеральной программе содействия занятости населения в РФ на 1996-1997 годы» от 8 мая 1996г.
10. Положение о федеральной службе занятости России, утверждённое постановлением Правительства РФ от 19 января 1993г.
11. Закон РФ «Об образовании» от 10 июля 1992г.
12. Кодекс Законов о Труду РФ (ред. от 17.03.97)