

## САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА № 20 (2 часа)

Учебная дисциплина «Право»

гр. ТП1

(25 – 29 мая 2020 г.)

1. Прочитать текст лекции по теме: **Трудовые правоотношения и право на труд. Трудоустройство и занятость**
2. Ответить на вопросы по тексту лекции (письменно в тетради, страницы нумеруем)

### ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ И ПРАВО НА ТРУД, ТРУДОУСТРОЙСТВО И ЗАНЯТОСТЬ

#### Понятие трудового права

Трудовые отношения в нашей стране регулируются различными нормативными актами, ведущую роль среди которых играет Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ). Это важный закон, в котором собраны вместе основные юридические правила поведения в сфере труда и по поводу труда.

**Трудовое право** – отрасль права, которая регулирует трудовые и тесно связанные с ними иные отношения.

**Трудовые отношения** – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Не всякий труд связан с правом. Однако тот, что регулируется им, возникает на основе определенных жизненных обстоятельств, которые и порождают трудовые правоотношения. И только тогда, когда вы оказались их участником, возникает необходимость соблюдать установленные обязательные правила.

#### Трудовые правоотношения

Трудовые правовые отношения образуются в результате заключения между работником и работодателем **трудового договора**. Они могут также возникнуть в результате:

- избрания на должность;
- избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- назначения на должность или утверждения в должности;
- направления на работу уполномоченными законом органами;
- судебного решения о заключении трудового договора.

Трудовые отношения могут возникнуть даже в том случае, когда работодатель не оформил трудовой договор, но работник фактически был допущен к трудовой деятельности.

К отношениям, *тесно связанным с трудовыми*, относятся отношения:

- по организации труда и управлению трудом;
- трудоустройству, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства;
- материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда);
- разрешению трудовых споров.

Право устанавливает государственные гарантии трудовых прав и свобод граждан, обеспечивает создание благоприятных условий труда, защиту прав и интересов работников и работодателей. Именно трудовые юридические нормы позволяют ограничить произвол директора фирмы или дисциплинировать постоянно опаздывающего на работу сотрудника.

## Что необходимо знать тому, кто оказался в сфере труда?

Во-первых, нужно помнить, что есть закон, который нельзя нарушать, а потому в случае проблем суд может защитить того, чьи интересы ущемлены.

Во-вторых, следует разобраться в юридической терминологии, которая используется в законах.

*Субъектами* (участниками, которые имеют права и обязанности) трудовых отношений являются **работник** и **работодатель**.

В основе трудовых отношений лежат важные принципы, закрепленные российским законодательством. Например, принцип *запрещения принудительного труда*. *Принудительный труд* – выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

- в целях поддержания трудовой дисциплины;
- в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
- в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
- в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с:

- нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере;
- возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Не менее важным принципом является *право каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы*. Зарплата должна быть не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

**Минимальный размер оплаты труда** (или минимальная заработная плата) – это гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.

Законом предусмотрена и материальная *ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы*.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

У каждого работника есть право в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Об этом надо известить работодателя в письменной форме.

## Право на забастовку

**Забастовка** – временный добровольный отказ работника от исполнения трудовых обязанностей в целях разрешения коллективного трудового спора.

Право на забастовку регламентируется законом. В отдельных случаях приостановление работы не допускается.

Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации, индивидуального предпринимателя по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора.

Решение об участии работников работодателя в забастовке, объявленной профессиональным союзом, принимается собранием (конференцией) работников без проведения примирительных процедур.

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины от общего числа работников. Работодатель обязан предоставить помещение и создать необходимые условия для проведения собрания (конференции) работников и не имеет права препятствовать его (ее) проведению.

Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

После пяти календарных дней работы примирительной комиссии может быть однократно объявлена *часовая предупредительная забастовка*, о которой работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

При проведении предупредительной забастовки орган, ее возглавляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг).

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за десять календарных дней.

В решении об объявлении забастовки обязательно следует указывать:

- перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;
- дата и время начала забастовки, ее предполагаемая продолжительность и предполагаемое количество участников. При этом забастовка не может быть начата позднее двух месяцев со дня принятия решения об объявлении забастовки;
- наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;
- предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя.

Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

### Когда нельзя и кто не может приостанавливать работу?

В соответствии со ст. 55 Конституции РФ являются незаконными и *не допускаются забастовки*:

- в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в организациях Вооруженных Сил РФ, других военных формированиях, организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

- в организациях, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом. Забастовка при наличии коллективного трудового спора является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований.

Повышенный размер ответственности работодателя может быть установлен коллективным договором или трудовым договором.

### **Источники трудового права**

Узнать о правилах поведения в трудовой сфере можно не только в Трудовом кодексе РФ. Кроме него существуют другие законы и подзаконные акты, регулирующие поступки людей, организаций в области труда.

Нормы трудового права, содержащиеся в законах и подзаконных актах, должны соответствовать Трудовому кодексу РФ. Если вновь принятый федеральный закон противоречит ТК РФ, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ.

Локальные нормативные акты – приказы, например директора фирмы, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, являются недействительными.

Важным локальным источником трудового права является коллективный договор.

**Коллективный договор** – это правовой акт, регулирующий трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

В коллективном договоре можно конкретизировать взаимоотношения работников и работодателя. В таких документах могут прописываться дополнительные льготы для работников или иные условия, которые важны для сторон.

Коллективный договор предусматривает взаимные обязательства работников и работодателя по вопросам:

- формы, системы и размера оплаты труда;
- выплаты пособий, компенсаций;
- регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции;
- занятости, переобучения, условий высвобождения работников;
- рабочего времени и времени отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшения условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи и др.

Прежде чем заключить коллективный договор, его необходимо разработать. Для этого организуются коллективные переговоры. На равноправной основе стороны образуют комиссию из своих представителей. Решением сторон определяются ее состав, сроки, место проведения и повестка дня переговоров.

Представители от работников имеют право проводить в поддержку своих требований собрания, митинги, пикетирование, демонстрации. Это можно осуществлять в нерабочее время и без нарушения деятельности организации. В порядке исключительной меры, если не удалось все-таки договориться, допускаются организация и проведение забастовок.

В отдельных случаях стороны могут не достичь согласия. Тогда составляется протокол разногласий, в который вносятся окончательно сформулированные предложения сторон о мерах, необходимых для устранения причин разногласий, а также о сроке возобновления переговоров.

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет. Стороны могут продлить его действие на такой же срок.

Близким по содержанию с коллективным договором источником трудового права является трудовое соглашение. В нем также можно прочитать о правилах поведения в трудовой сфере.

**Трудовое соглашение** – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях.

По количеству участников соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними. В трехсторонних соглашениях представители исполнительного органа власти могут не только выступать как посредники между работниками и работодателями, но и брать на себя определенные обязательства.

О том, что будет в содержании такого документа, стороны договариваются сами.

Трудовое соглашение может предусматривать положения о содействии занятости, переобучении работников, о льготах предприятиям, создающим дополнительные рабочие места для инвалидов, молодежи, об оплате труда, механизме ее регулирования с учетом инфляции, о доплатах, об условиях труда, о содействии заключению коллективных договоров, предотвращении трудовых конфликтов и забастовок, укреплении трудовой дисциплины и другие трудовые и социально-бытовые вопросы, не противоречащие законодательству. Срок действия соглашения определяют стороны. Он не может превышать трех лет.

В зависимости от сферы (уровня) регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные.

*Генеральное соглашение* устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне.

*Региональное соглашение* устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

*Отраслевое (межотраслевое) соглашение* определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам отрасли (отраслей).

*Территориальное соглашение* устанавливает общие условия труда, трудовые гарантии и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, региональном, территориальном уровнях в рамках отдельной отрасли производства или оказания услуг.

### **Занятость и безработица**

Одной из важных проблем в рамках регулирования труда людей является проблема их **занятости**. Работа для многих – это не только возможность обеспечивать себя едой и одеждой для жизни, но и сфера реализации творческих способностей, интересов.

Закон разрешает приступать к трудовой деятельности по общему правилу с **16 лет** и обеспечивает возможность прекратить ее в 55 лет для женщин и в 60 лет для мужчин. Среди трудящихся есть те, кто работает по найму, занимается своим делом или просто учится. Остальная часть населения, несмотря на стремление найти себе работу, оказывается выключенной из трудовых правоотношений. Именно в условиях рыночной экономики становится актуальным вопрос о занятости людей. Пренебрежение им создает угрозу массовой безработицы.

По официальным данным уровень безработицы в России меняется: на 2010 г. он составлял 10 процентов. Однако оценить действительные масштабы безработицы довольно трудно. Наряду с зарегистрированной существует скрытая безработица, при которой работник официально занят, но фактически большую часть времени проводит в вынужденном отпуске или занят неполную рабочую неделю. Трудно найти работу в период экономического кризиса.

Государство обязано решать подобные проблемы, а потому создает специальный механизм помощи людям, оказавшимся без работы и желающим ее найти. В настоящее время в России создана целая сеть служб занятости, система банков данных о рабочих местах. Разработаны государственные программы помощи людям в приобретении профессиональных знаний и трудоустройстве (рис. 1).



Рис. 1. На бирже труда

Вопросами трудоустройства и занятости населения занимается система органов занятости, возглавляемая *Федеральной службой по труду и занятости*. При обращении гражданина в службу занятости (по месту жительства) его регистрируют в качестве безработного и предлагают имеющиеся вакансии. В некоторых случаях, например при отсутствии необходимой профессиональной квалификации, а также при желании получить другую профессию, направляют на учебу, а при невозможности – выплачивают пособие по безработице.

Государство оказывает помощь безработным.

**Безработные** – это трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в службе занятости в целях поиска подходящей работы и готовы приступить к ней.

Государственная поддержка безработных осуществляется в виде *пособия по безработице*<sup>1</sup>. Пособие по безработице гражданам, уволенным из организаций по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествующих началу безработицы, признанным безработными, начисляется в первые три месяца в размере 75 процентов их заработка, исчисленного за последние три месяца, затем 60 процентов, 45 процентов, но не выше максимальной величины пособия по безработице и не ниже минимальной величины с учетом районного коэффициента. Размеры минимальной и максимальной величин определяются Правительством РФ ежегодно. (На 2020 г. минимальная величина пособия по безработице была установлена в размере 1500 руб., максимальная – 8000 руб.)

Пособие по безработице выплачивается ежемесячно при условии прохождения безработным перерегистрации в установленные службой занятости сроки, однако не более двух раз в месяц.

Выплата пособия по безработице прекращается с одновременным снятием с учета в качестве безработного в случаях:

- признания гражданина занятым в установленном порядке;
- прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки по направлению органов службы занятости с выплатой стипендии;
- длительной (более месяца) неявки безработного в органы службы занятости без уважительных причин и т.п.

Служба занятости выступает в качестве посредника в трудоустройстве, а направления на работу, выдаваемые ею, носят рекомендательный характер. Лишь в отношении граждан, требующих особой социальной защиты, они становятся обязательными. К таким гражданам относятся: молодежь, в том числе выпускники учебных заведений, инвалиды войны и труда, одинокие и многодетные родители, имеющие несовершеннолетних детей, и т.п.

<sup>1</sup> Статья 33 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (в ред. от 27 декабря 2009 г.) // СЗ РФ. – 1996. – № 17. – Ст. 1915.

**Вопросы и задания:**

1. Объясните особенности регулирования правом трудовых отношений. Что представляет собой трудовое право?
2. Какие принципы трудового права вам известны?
3. Что означает правовая норма «принудительный труд запрещен»?
4. Что такое коллективный договор?
5. Что такое безработица? Можно ли отнести к категории безработных тех, кто не работает и не хочет этого?
6. Будет ли признан безработным гражданин 14 лет, который усиленно ищет возможность подработать, чтобы иметь свои деньги?
7. Как государство решает проблемы безработицы?
8. Повторив материал о системе права, частном и публичном праве, подумайте, к какой области права можно отнести трудовое право. Ответ аргументируйте.

**Преподаватель Харченко Е.Н.**

**Контактные данные:**

**e-mail:** [ivolga-692060@mail.ru](mailto:ivolga-692060@mail.ru)

**WhatsApp:** 8 924 437 75 30