



Конспект лекций
**Трудовое
право**

Экзамен

Андрей Витальевич Петренко
Трудовое право
Серия «Конспект лекций»

Текст предоставлен правообладателем

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=6037459

Трудовое право / сост. А.В. Петренко.: АСТ; Сова; Москва, Санкт-Петербург; 2010

ISBN 978-5-17-064528-2

Аннотация

В книге кратко изложены основные вопросы темы «Трудовое право». Издание поможет систематизировать знания, полученные на лекциях и семинарах, подготовиться к сдаче экзамена или зачета.

Пособие адресовано студентам высших и средних образовательных учреждений, а также всем, интересующимся данной тематикой.

Содержание

1. Предмет, метод и система трудового права	4
1.1. Понятие и предмет российского трудового права	4
1.2. Цели, задачи и функции трудового права	6
1.3. Метод трудового права	7
1.4. Система трудового права	8
1.5. Соотношение трудового права с другими отраслями права	10
2. Основные принципы трудового права	11
2.1. Понятие принципов трудового права	11
2.2. Характеристика основных принципов трудового права	12
3. Источники трудового права	15
3.1. Понятие и система источников трудового права	15
3.2. Действие нормативных актов трудового права во времени	16
3.3. Действие трудового законодательства в пространстве и по кругу лиц. Исчисление сроков	17
4. Трудовые правоотношения	18
4.1. Понятие и стороны трудового правоотношения	18
4.2. Работник как субъект трудового права	19
4.3. Работодатель как субъект трудового права	21
4.4. Основания возникновения трудовых правоотношений	23
5. Социальное партнерство в сфере труда	24
5.1. Понятие социального партнерства, его принципы, формы и уровни	24
5.2. Стороны социального партнерства и их представители	25
5.3. Коллективные переговоры	26
5.4. Коллективный договор	27
5.5. Соглашение	29
6. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	31
6.1. Понятие занятости	31
Конец ознакомительного фрагмента.	32

Составитель Петренко Андрей Витальевич Трудовое право

1. Предмет, метод и система трудового права

1.1. Понятие и предмет российского трудового права

Трудовое право как отрасль права – важнейшая из отраслей российского права, регулирующая трудовые отношения работника и работодателя.

Трудовое право – это совокупность правовых норм, регламентирующих общественные отношения, которые складываются в процессе реализации гражданами права на труд, в процессе функционирования рынка наемного труда, организации и применения наемного труда на основе трудового договора с юридическим или физическим лицом.

Предметом трудового права являются трудовые отношения в общественной организации труда и некоторые другие, тесно связанные с ними отношения, то есть совокупность общественных отношений по труду на производстве. К таким отношениям относятся:

- # организационно-управленческие;
- # контрольно-надзорные;
- # по рассмотрению трудовых споров;
- # по трудоустройству и обеспечению занятости населения;
- # по профессиональной подготовке и повышению квалификации кадров непосредственно на производстве.

Трудовое право наделяет стороны трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений определенными трудовыми правами и обязанностями.

Организационно-управленческие отношения (социально-партнерские) возникают по поводу участия работников и их представителей в организации и управлении коллективным трудом. Субъектами таких отношений выступают работодатели и работники, а также их представители. Такие отношения возникают в связи с принятием локальных правовых актов, регулирующих условия труда работников данной организации; в связи с ведением коллективных переговоров и заключением коллективных договоров и соглашений по социально-трудовым вопросам. Участником соглашений может выступать и третий партнер – орган исполнительной власти или местного самоуправления. Эти отношения сопутствуют трудовым отношениям, для работника они возникают с момента вхождения его в коллектив.

Отношения по надзору и контролю за охраной труда и соблюдением трудового законодательства и правил по охране труда (контрольно-надзорные) возникают между работодателями, должностными лицами и органами надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства (ст. 244 КЗоТ). Эти отношения направлены на создание здоровых, безопасных условий труда, охрану социально-трудовых прав и законных интересов работника.

Отношения по рассмотрению трудовых споров возникают между спорящими сторонами и органом, рассматривающим индивидуальный или коллективный трудовой спор по поводу установления условий труда и их применения. Эти отношения сопутствуют трудовым или приходят им на смену.

Отношения по трудоустройству и обеспечению занятости населения возникают:

между службами занятости и гражданами по поводу трудоустройства, организации общественных работ и содержания безработных;

между службой занятости и работодателями по поводу обмена информацией и направления граждан на работу;

между гражданами и работодателями по поводу заключения трудового договора на основании направления службы занятости.

Эти отношения обычно предшествуют трудовым, но могут и сопутствовать или приходить им на смену.

Отношения по профессиональной подготовке и повышению квалификации кадров непосредственно на производстве возникают между работником и работодателем по поводу обучения на производстве, повышения квалификации с отрывом или без отрыва от производства или руководству обучением.

1.2. Цели, задачи и функции трудового права

Цели трудового права состоят в том, чтобы установить государственные гарантии трудовых прав и свобод граждан, создать благоприятные условия труда, защитить права и интересы работников и работодателей.

Основные **задачи трудового законодательства** – создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по:

- # организации труда и управлению трудом;
- # трудоустройству у данного работодателя;
- # профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
- # социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- # участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- # 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) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- # разрешению трудовых споров;
- # обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Функции трудового права – это воздействие норм трудового права на поведение людей в процессе труда для достижения целей и задач трудового законодательства.

Основные функции трудового права:

- # *защитная* – создание системы государственных гарантий трудовых прав работников;
- # *производственная* – защита интересов работодателя в трудовых отношениях;
- # *воспитательная* – отражена в нормах о поощрениях, в нормах о дисциплинарной и материальной ответственности.

1.3. Метод трудового права

Метод трудового права – это совокупность приемов, способов, используемых государством для правового регулирования трудовых и тесно связанных с ним отношений. Метод трудового права состоит из следующих специфичных для данной отрасли права приемов правового регулирования труда:

- # процесс нормотворчества;
- # основание возникновения трудовых отношений;
- # правовое положение субъектов трудового права;
- # своеобразие способов защиты трудовых прав и обеспечения выполнения трудовых обязанностей.

Процесс нормотворчества выражается в расширении сферы договорного регулирования условий труда в коллективных договорах (соглашениях) и индивидуальных трудовых договорах (контрактах). Государство устанавливает в централизованном порядке:

- # процедуру ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров и соглашений;
- # порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- # минимум прав и гарантий труда работников. Этот минимум может быть повышен в коллективных договорах (соглашениях) и контрактах.

Основание возникновения трудовых отношений. Для трудового права характерен договорный характер установления трудовых отношений. Трудовой договор порождает трудовое отношение работника с данной организацией и устанавливает необходимые его условия. Коллективный договор устанавливает локальные нормы, распространяющиеся только на работников данного производства.

Правовое положение субъектов трудового права характеризуется сочетанием равноправия сторон и подчинения. Равноправие сторон трудовых договоров – при их заключении и расторжении, подчинение – в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка.

Защита трудовых прав осуществляется в организациях (комиссиях по трудовым спорам) по рассмотрению индивидуальных и коллективных трудовых споров. Выполнение трудовых обязанностей обеспечивается мерами поощрения и специфическими санкциями – мерами дисциплинарной, материальной ответственности и дополнительными мерами трудового воздействия. Защита трудовых прав может сочетаться и с судебной защитой, закрепленной Конституцией РФ. В санкциях законодательства за трудовые правонарушения расширяется такая мера, как штраф, налагаемый на должностных лиц, работодателей.

Через своих представителей, профсоюзы, трудовые коллективы и работодателей работники участвуют в правовом регулировании труда, то есть в установлении и применении норм трудового законодательства, в контроле за их выполнением, в защите трудовых прав.

1.4. Система трудового права

Система трудового права России – это совокупность юридических норм, образующих единое предметное целое (отрасль) с их одновременным внутренним разделением на относительно самостоятельные и взаимосвязанные структурные образования (институты) и их части (подинституты).

Правовые институты в зависимости от содержания и характера распределяются по двум основным частям трудового права – Общей и Особенной.

Общая часть трудового права охватывает нормы, имеющие общее значение, поскольку проявляются в регулировании всех или подавляющего большинства элементов трудовых и иных связанных с ними общественных отношений.

В Общую часть трудового права входят нормы, относящиеся к правовому регулированию всех работников в целом, а не по отдельным ее элементам и условиям труда. Она включает в себя правовые нормы, определяющие предмет, задачи, сферу действия трудового права, порядок установления правовых норм в области труда, основное содержание трудовых и иных связанных с ними отношений, а также основные принципы правового регулирования труда работников.

К Общей части принадлежат и нормы, закрепляющие право работников на участие в управлении организацией и основные формы такого участия через представительные органы, и прежде всего через профсоюзы, образуя институт правового положения профсоюзов и коллектива работников, а также нормы о социальном партнерстве в сфере труда, порядке ведения коллективных переговоров, заключении коллективных договоров и соглашений.

Особенная часть трудового права значительно шире Общей части. При этом роль и функции правовых институтов данной части различаются. Одни институты призваны регулировать отдельные элементы содержания трудового отношения (например, институт трудового договора регламентирует порядок возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений); другие – какое-либо одно из отношений, связанных с трудовым (например, отношения по рассмотрению трудовых споров).

Система трудового права России включает в себя следующие институты:

- # трудоустройства и занятости (объединяет нормы, регулирующие отношения, связанные с подысканием гражданам подходящей работы);
- # трудового договора (объединяет нормы, регулирующие прием на работу, переводы и увольнения);
- # профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников непосредственно у работодателя;
- # рабочего времени;
- # времени отдыха;
- # оплаты и нормирования труда;
- # гарантии и компенсации;
- # дисциплины труда;
- # охраны труда;
- # материальной ответственности сторон трудового договора;
- # особенностей регулирования труда отдельных категорий работников;
- # надзора и контроля (в том числе профсоюзного контроля) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда);
- # разрешения трудовых споров.

Эти институты трудового права России в рамках предмета данной отрасли права призваны регулировать отдельный вид общественных отношений либо отдельный элемент единого трудового отношения.

Система трудового права закрепляется в различных формах, и прежде всего в Трудовом кодексе Российской Федерации.

1.5. Соотношение трудового права с другими отраслями права

Трудовое право как самостоятельная отрасль права, регулирующая трудовые отношения работника и работодателя, в то же время тесно связано и взаимодействует с другими отраслями права – конституционным, гражданским, административным и др.

Соотношение трудового права с конституционным

Конституционное право выступает основополагающим для трудового права. Оно устанавливает основные права и гарантии, такие как право на труд, запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда, свободу труда и др. Нормы трудового права не должны противоречить нормам Конституции РФ. Однако конституционные нормы конкретизируются в нормах трудового права.

Соотношение трудового права с гражданским

Трудовые отношения тесно связаны с гражданскими, поскольку возникают из договорных отношений между сторонами и носят возмездный характер, но отличаются по предмету договора.

Соотношение трудового права с административным

Трудовое право и административное право регламентируют деятельность государственных и иных служащих, выполняющих организующие функции или обеспечивающих их выполнение. Отношения служащего с руководителем государственного учреждения по поводу своего труда к управлению не относятся и регулируется нормами трудового права, подобно отношениям работника с соответствующими должностными лицами и структурными подразделениями.

Соотношение трудового права с правом социального обеспечения

Трудовое право регулирует отношения, возникающие по поводу труда и вознаграждения за труд из фондов конкретных организаций, а право социального обеспечения (на социальную поддержку семей с детьми, на обеспечение старости) – отношения, складывающиеся по поводу, например, нетрудоспособных за счет внебюджетных фондов. Объект трудовых отношений – сам процесс труда, а объект отношений по социальному обеспечению – пенсии, пособия, льготы, компенсации и т. д.

2. Основные принципы трудового права

2.1. Понятие принципов трудового права

Под *принципами трудового права* следует понимать основополагающие руководящие идеи, закреплённые в действующем законодательстве, которые выражают сущность норм трудового права и главные направления политики государства в области правового регулирования общественных отношений, связанных с функционированием рынка труда, применением и организацией наёмного труда.

Трудовое законодательство призвано обеспечивать нормами права реализацию основных трудовых прав и обязанностей работников и работодателей, профсоюзов и других субъектов данной отрасли права. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений закреплёны в ст. 37 Конституции РФ.

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.

2.2. Характеристика основных принципов трудового права

Принцип свободы труда

Свобода труда означает, что только гражданин определяет, где ему проявить свои знания и способности. Он может вступить в трудовое отношение с работодателем или заняться предпринимательской либо иной не запрещенной законом экономической деятельностью. Свобода труда означает и право вообще не заниматься трудом. Свобода труда несовместима с дискриминацией и принудительным трудом. Только способности человека, его деловые качества, знания и опыт должны учитываться как при заключении трудового договора, так и при продвижении по работе.

Запрещение дискриминации в сфере труда и принудительного труда

Согласно ст. 3 ТК РФ каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в органы федеральной инспекции труда и (или) в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, о возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Запрещение дискриминации в сфере труда направлено на то, чтобы все граждане имели равные возможности в осуществлении своих способностей к труду. Только деловые качества работника должны учитываться как при заключении трудового договора, так и при оплате (других условиях) труда.

В соответствии со ст. 4 ТК РФ принудительный труд запрещен.

Принудительный труд – выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

- # для 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 политические взгляды или идеологические убеждения, противоположные установленной политической, социальной или экономической системе;
- # в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности. К принудительному труду относятся:
 - # нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере;
 - # требование работодателем исполнения трудовых обязанностей от работника, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты либо работа угрожает жизни или здоровью работника.

В ст. 37 Конституции РФ указано, что принудительный труд запрещен. Это означает, что никого нельзя обязать работать под угрозой наказания. Каждый вправе выбирать любой род деятельности и профессию и вправе вообще не заниматься трудовой деятельностью.

В ст. 4 ТК РФ перечисляет виды работ, которые не считаются принудительным трудом. Это работа, которая выполняется в порядке несения военной службы и альтернативной гражданской службы; работа, выполняемая в чрезвычайных обстоятельствах (аварии, пожары,

наводнения, землетрясения и иные чрезвычайные обстоятельства, угрожающие жизни или жизнеобеспечению населения; все работы, выполняемые в порядке исполнения наказания по вступившему в законную силу приговору суда, не считаются принудительным трудом.

Право на защиту от безработицы и содействие в трудоустройстве

Право на защиту от безработицы реализуется в Законе «О занятости населения в РФ» и иных нормативных правовых актах.

Социальная политика государства предусматривает и мероприятия в области занятости. Для их осуществления создаются специальные органы в лице Государственной службы занятости населения РФ, возглавляемой Министерством труда России, выделяются финансовые ресурсы, предусматриваются дополнительные гарантии по обеспечению занятости отдельных категорий граждан.

Право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены

Обязанность по обеспечению безопасных условий труда возложена на работодателей. Для принципа обеспечения безопасных условий труда характерно сочетание общих норм, распространяемых на всех работников, и специальных норм, предусматривающих дополнительные гарантии на подземных работах, на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, а также для отдельных категорий работников с учетом их возрастных, физиологических и иных особенностей (молодежь, женщины, инвалиды и др.). Принцип обеспечения безопасными условиями труда предусматривает систему как государственных, так и общественных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.

Право на отдых и справедливую оплату труда

Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск. Право на отдых как принцип трудового права реализуется в различных нормах ТК РФ. Такие нормы содержатся в главах разд. IV «Рабочее время» и разд. V «Время отдыха».

Право на справедливые условия труда не может быть реализовано без права на справедливую оплату труда. Оно гарантируется государством, которое определяет меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, величину минимального размера заработной платы, который устанавливается на всей территории страны и не может быть снижен ни субъектом Российской Федерации, ни органом местного самоуправления, ни конкретной организацией.

Заработная плата должна быть выплачена вовремя и в полном размере. ТК РФ предусматривает нормы, определяющие ответственность работодателя за невыполнение обязанности по своевременной оплате труда работников.

Право работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов

Работники и работодатели могут вступать в объединения для защиты своих прав и интересов (ст. 2 ТК РФ). Работники объединяются, как правило, в профсоюзы, основная задача которых – представлять интересы работников во взаимоотношениях с работодателями, органами государственной власти, местного самоуправления, осуществлять защиту их трудовых прав. Интересы работодателей представляют их объединения – соответствующие некоммерческие организации. Право работников и работодателей на объединение лежит в основе социального партнерства, договорного регулирования трудовых отношений.

Право работников на участие в управлении организацией

Этот принцип выражается в наделении работников правом принимать непосредственное участие (на общем собрании) или через свои представительные органы (профсоюзы) в регулировании трудовых отношений, в применении нормативных правил.

Принцип участия работников в управлении организацией реализуется в статьях ТК РФ, посвященных социальному партнерству (ст. 27–31 ТК), принятию решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа (ст. 371 ТК), порядку расторжения трудового договора по основаниям, требующим учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ст. 373 ТК), и др.

Принцип соблюдения и защиты трудовых прав работников

Этот принцип занимает особое место в системе основных принципов правового регулирования трудовых отношений. Он включает все формы защиты работников: установление ответственности работодателя за нарушения законов и иных нормативных правовых актов (ст. 419 ТК), создание специализированных органов по государственному надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде (ст. 353–369 ТК), возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей (ст. 184, 237 ТК), судебная защита прав работников и др.

Индивидуальные трудовые споры разрешаются комиссиями по трудовым спорам и судами (ст. 381–397 ТК); коллективные трудовые споры – с применением примирительных процедур, а если соглашение не достигнуто – объявлением забастовки, право на которую предусмотрено ст. 37 Конституции РФ и ст. 398–418 ТК РФ.

Взаимные обязанности сторон трудового отношения

Обязанности работников составляют содержание правового института «Дисциплина труда». Цель такого правового института – обеспечивать соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, добросовестное выполнение работниками своих обязанностей, которые были ими добровольно приняты в результате заключения трудового договора. Обязанности работодателей не выделены в правовой институт, однако правовые нормы, которые возлагают на работодателей соответствующие обязанности, имеются практически во всех разделах и главах Трудового кодекса РФ: при реализации условий трудового договора, соблюдения режима рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, охраны труда и т. д.

Право работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности

Любые неправомерные действия или бездействие работодателя, причинившие работнику моральный вред, подлежат возмещению (ст. 237 ТК РФ). Защита достоинства работника в период его трудовой деятельности обеспечивается и путем возмещения материального ущерба. Такой ущерб возмещается, в частности, при неправильной формулировке в трудовой книжке причины увольнения, оскорбляющей достоинство работника.

Право работников на обязательное социальное страхование

Этот принцип реализуется в нормативных правовых актах, обеспечивающих за счет средств государственного социального страхования:

- # пособиями по временной нетрудоспособности;
- # пособиями по беременности и родам;
- # пособиями при рождении ребенка; пособиями по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет;
- # пенсиями по старости, инвалидности и по случаю потери кормильца, некоторые категории работников – также пенсиями за выслугу лет.

Система обязательного социального страхования включает страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

3. Источники трудового права

3.1. Понятие и система источников трудового права

Источники трудового права – это законодательные и иные нормативные акты, регулирующие условия труда работников.

Совокупность правовых актов, регламентирующих трудовые отношения, называется *трудовым законодательством*.

Основным актом трудового законодательства является *Трудовой кодекс РФ* – сводный федеральный закон, действующий на всей территории Российской Федерации.

Система законодательства о труде включает следующие законодательные и нормативные акты:

- # Федеральные законы, конституционные и обычные текущие законы (Конституция РФ, Основы законодательства об охране труда РФ, КЗоТ РФ).

- # Ратифицированные государством международно-правовые акты о труде.

- # Нормативные указы Президента РФ, которые обычно предусматривают дополнительные меры по защите прав граждан.

- # Постановления Правительства РФ.

- # Акты федеральных органов исполнительной власти (Постановления Министерства труда и социального развития РФ, Министерства финансов и экономики РФ).

- # Законы и иные нормативно-правовые акты субъектов РФ (как правило, предусматривают дополнительные льготы для работников).

- # Акты органов местного самоуправления, которые за счет собственных средств устанавливают трудовые нормы.

- # Соглашения по социально-трудовым вопросам – правовые акты, регулирующие социально-трудовые отношения между работниками и работодателями.

- # Коллективные договоры и другие локальные нормативные акты, принимаемые непосредственно в организации и действующие в отношении работников данной организации (уставы, правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, премировании и др.).

- # Нормы трудового права могут содержаться в нормативных актах, относящихся в целом к другим отраслям права.

3.2. Действие нормативных актов трудового права во времени

Трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, регулируются трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, вступает в силу со дня, указанного в этом законе или ином нормативном правовом акте либо в законе или ином нормативном правовом акте, определяющем порядок введения в действие акта данного вида.

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, либо отдельные их положения прекращают свое действие в связи со следующими обстоятельствами:

истечением срока действия;

вступлением в силу другого акта равной или высшей юридической силы;

отменой (признанием утратившим силу) данного акта либо отдельных его положений актом равной или высшей юридической силы.

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие.

Действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом.

В отношениях, возникших до введения в действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, указанный закон или акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

Действие коллективного договора, соглашения во времени определяются их сторонами в соответствии с Трудовым кодексом.

Локальный нормативный акт вступает в силу со дня его принятия работодателем либо со дня, указанного в этом локальном нормативном акте, и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. В отношениях, возникших до введения в действие локального нормативного акта, указанный акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

3.3. Действие трудового законодательства в пространстве и по кругу лиц. Исчисление сроков

Федеральные законы и иные нормативные правовые акты РФ, содержащие нормы трудового права, действуют на всей территории Российской Федерации, если в этих законах и иных нормативных правовых актах не предусмотрено иное.

Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего субъекта Российской Федерации.

Нормативные правовые акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего муниципального образования.

Принимаемые работодателем локальные нормативные акты действуют в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы.

На территории Российской Федерации правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации.

Течение сроков, с которыми Трудовым кодексом связывает возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей.

Течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений.

Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последних года, месяца или недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни.

Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

4. Трудовые правоотношения

4.1. Понятие и стороны трудового правоотношения

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие 16-летнего возраста, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым кодексом, – также лица, не достигшие указанного возраста.

Работодатель – физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

В установленных уставом (положением) организации или трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

избрания на должность;

назначения на должность или утверждения в должности; избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности; направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты;

судебного решения о заключении трудового договора.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом или на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель, а также государственные органы, осуществляющие контроль, надзор и защиту интересов работника и работодателя.

4.2. Работник как субъект трудового права

Работник как субъект трудового права должен обладать трудовой правосубъектностью.

Правосубъектность включает две стороны – правоспособность и дееспособность. Правоспособность означает обладание по закону правами и обязанностями, а дееспособность – способность своими действиями приобретать права и обязанности.

Трудовая правоспособность означает:

- # фактическая возможность к регулярному труду;
- # достижение определенного возраста, указанного в Кодексе законов о труде (КЗоТ);
- # наличие нормальной здоровой психики.

Граждане, признанные судом недееспособными, не могут быть субъектами трудового права, так как не понимают значения своих действий или не могут руководить ими и не несут ответственности за свои действия.

Государство гарантирует всем гражданам равную правоспособность, запрещает дискриминацию при приеме на работу по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами. Однако не каждый гражданин обладает одинаковыми правами в сфере труда. Действующее законодательство устанавливает ограничения в приеме на работу по возрасту, состоянию здоровья, в связи с близким родством, наличием гражданства РФ, судимости, запрещением по приговору суда заниматься определенной деятельностью и др.

Основные права и обязанности работника

Правовое положение граждан как субъектов трудового права характеризуется основными правами и обязанностями, которые закрепляют границы возможного и должного поведения.

Работник имеет право:

- # на заключение, изменение и расторжение трудового договора;
- # на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- # на охрану труда;
- # на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, но не ниже установленного федеральным законом минимума;
- # на полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- # на отдых;
- # на возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью в связи с работой;
- # на объединение в профсоюзы;
- # на представительство своих интересов;
- # на судебную защиту своих прав;
- # на социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, нетрудоспособности, потери кормильца и в других установленных законом случаях.

Работник обязан:

- # добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- # соблюдать трудовую дисциплину и правила по охране труда;
- # выполнять установленные нормы труда;
- # соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- # бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников.

Правовое положение работника характеризуется не только правами и обязанностями, но и включает **гарантии** их прав, которые:

предупреждают нарушение обязанностей субъектами ТП;

устанавливают границы правомерных действий обязанных лиц;

обеспечивают возможность своевременного обжалования действия, нарушающих права;

обеспечивают возмещение ущерба, причиненного нарушением этих прав.

Правовое положение работников включает и **ответственность** за выполнение трудовых обязанностей. Ответственность может быть:

позитивной – за качественное и своевременное выполнение своих обязанностей;

негативной – за неисполнение или ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей.

Негативная ответственность заключается в применении санкций – дисциплинарных, административных, уголовных, общественно-правовых, материальных и должностных мер правового воздействия.

4.3. Работодатель как субъект трудового права

Работодатель, как и работник, – сторона трудового отношения и трудового правоотношения. Работодатель предоставляет работу, организует труд и управляет трудом. Будучи субъектом трудового права, работодатель обладает определенными правами и обязанностями, которые увязаны с правами и обязанностями работника. Так, правам одной стороны (работника) соответствуют обязанности другой стороны (работодателя), и наоборот.

В трудовом праве термином «работодатель» обозначают организацию, которая может быть различной и по форме собственности, и по организационно-правовому строению. Так, работодателем могут выступать:

- # коммерческие и некоммерческие организации, физические лица (индивидуальные наниматели) в связи осуществлением трудовой деятельности;
- # службы занятости, государственные коммерческие организации в связи с осуществлением посреднической деятельности по оказанию гражданам различной помощи;
- # органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и правил по охране труда (как правило, это финансируемое собственником учреждение);
- # органы, рассматривающие индивидуальные и коллективные трудовые споры;
- # объединение работодателей, работников; органы исполнительной власти и местного самоуправления.

Основные права и обязанности работодателя

Основное право работодателя – осуществлять наем работников, получать труд, руководить трудовым процессом. Таким образом, **работодатель имеет право:**

- # заключать, изменять и расторгать индивидуальные трудовые договоры с работниками;
- # вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- # поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- # требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- # привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- # принимать локальные нормативные акты;
- # создавать объединения работодателей для представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Главная обязанность работодателя – предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции и обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель обязан:

- # соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- # предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- # обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- # обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- # своевременно выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату;

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством.

4.4. Основания возникновения трудовых правоотношений

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

избрания на должность;

избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;

назначения на должность или утверждения в должности;

направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты;

судебного решения о заключении трудового договора.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был оформлен надлежащим образом.

Трудовые отношения на основании трудового договора *в результате избрания на должность* возникают, если избрание на должность предполагает выполнение работником определенной трудовой функции.

Трудовые отношения на основании трудового договора *в результате избрания по конкурсу* на замещение соответствующей должности возникают, если трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации определены перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания на эти должности.

Трудовые отношения возникают на основании трудового договора *в результате назначения на должность или утверждения в должности* в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации.

5. Социальное партнерство в сфере труда

5.1. Понятие социального партнерства, его принципы, формы и уровни

Социальное партнерство в сфере труда (далее – социальное партнерство) – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Основные принципы социального партнерства

К основным принципам социального партнерства относятся:

- # равноправие сторон;
- # содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- # соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства;
- # добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- # обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- # контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- # ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Уровни социального партнерства

Социальное партнерство осуществляется на уровне:

- # федеральном – устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;
- # межрегиональном – устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах Российской Федерации;
- # региональном – устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации;
- # отраслевом – устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);
- # территориальном – устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;
- # локальном – устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда.

Формы социального партнерства

Социальное партнерство может осуществляться в следующих формах:

- # коллективные переговоры;
- # взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;
- # участие работников, их представителей в управлении организацией;
- # участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

5.2. Стороны социального партнерства и их представители

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Представители работников

Представителями работников в социальном партнерстве являются:

- # профессиональные союзы и их объединения;
- # иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов;
- # иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

Представители работодателей

Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляют руководитель организации, работодатель – индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей.

Объединение работодателей – некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

5.3. Коллективные переговоры

Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора или соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

Представители стороны, получившие в письменной форме предложение о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

Две или более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, по решению их выборных органов могут создать *единый представительный орган* для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

Право на ведение коллективных переговоров, подписание соглашений от имени работников на уровне Российской Федерации, одного или нескольких субъектов Российской Федерации, отрасли, территории предоставляется соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов).

Стороны должны предоставлять друг другу не позднее 2 недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров.

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, соглашения, производится в порядке, установленном Трудовым кодексом.

5.4. Коллективный договор

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Сторонами коллективного договора являются:

работники в лице одного или нескольких профсоюзных органов или иные уполномоченные работниками представительные органы;

работодатели в лице администрации организации, филиала или представительства.

Структура и содержание коллективного договора

Структура и содержание коллективного договора определяются сторонами.

Коллективный договор состоит, как правило, из нескольких разделов и приложений.

Вступительная часть – в ней формулируются основные направления развития данной организации.

Права и обязанности администрации, работодателя.

Права и обязанности работников организации и их представительных органов. Разделы и приложения коллективного договора содержат нормативные положения и обязательства сторон.

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по таким вопросам:

форма, система и размер оплаты труда;

выплата пособий, компенсаций;

механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

занятость, переобучение работников;

рабочее время и время отдыха, включая предоставление и продолжительность отпуска;

улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;

соблюдение интересов работников в случае приватизации государственного и муниципального имущества;

экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

оздоровление и отдых работников и членов их семей;

частичная или полная оплата питания работников;

контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;

отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора...

С учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, более благоприятные условия труда, по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Порядок заключения и изменения коллективного договора

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение 3 месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

Коллективный договор заключается на срок не более 3 лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

Действие коллективного договора

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, – на всех работников соответствующего подразделения.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

5.5. Соглашение

Соглашение — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

Виды соглашений

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

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне.

Межрегиональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации.

Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

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

Иные соглашения – соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Структура, содержание, порядок заключения соглашения

Структура и содержание соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение.

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по таким вопросам:

оплата труда;

условия и охрана труда;

режимы труда и отдыха;

развитие социального партнерства;

иные вопросы, определенные сторонами. Проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров.

Заключение и изменение соглашений, требующих бюджетного финансирования, по общему правилу осуществляются сторонами до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения.

Генеральное соглашение, отраслевые (межотраслевые) соглашения по отраслям, организации которых финансируются из федерального бюджета, должны заключаться по общему правилу до внесения проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации.

Региональные и территориальные соглашения должны заключаться по общему правилу до внесения проектов соответствующих бюджетов в представительные органы субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

Порядок, сроки разработки проекта соглашения и заключения соглашения определяются комиссией. Комиссия имеет право уведомить работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по разработке проекта соглашения и заключению соглашения, о начале коллективных переговоров, а также предложить им формы возможного участия в коллективных переговорах. Работодатели, получившие указанное уведомление, обязаны проинформировать об этом выборный орган первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя.

Соглашение подписывают представители сторон.

Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением.

Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать трех лет. Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

6. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

6.1. Понятие занятости

Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход (ст. 1 ФЗ «О занятости населения в РФ»).

Занятыми считаются граждане:

работающие по трудовому договору (контракту), в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ (кроме граждан, для которых общественные работы являются подходящей работой);

занимающиеся предпринимательской деятельностью;

занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;

выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, в том числе по договорам, заключенным с индивидуальными предпринимателями, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);

избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

проходящие военную службу, а также службу в органах внутренних дел Государственной противопожарной службы, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;

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 государственной службы занятости населения (далее – органы службы занятости);

временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе, исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами;

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.