

Тема1 Понятие, предмет, метод, принципы и источники ТРУДОВОГО ПРАВА

Вопросы:

1. Предмет и метод трудового права.
2. Принципы трудового права.
3. Система и источники трудового права.
4. Субъекты трудового права.

1. Понятие, предмет и метод трудового права

Материальную основу любого общества составляет трудовая деятельность человека, которая вместе с тем развивает и преобразует его самого. Все великие открытия, научно-технический прогресс и вся наша цивилизация – это результат труда многих поколений людей. Труд – это целенаправленная деятельность человека, реализация его физических и умственных способностей для получения определённых материальных или духовных благ.

Однако не каждый труд связан с трудовой деятельностью и нормами трудового права.

Так, труд на личном (садовом) участке, труд по уборке собственной квартиры, стирка, приготовление еды для себя и своей семьи, труд учащегося по освоению знаний – всё это общественно-полезный труд. Но он нормами права не регулируется.

Трудовое право регулирует трудовые отношения. В недалёком прошлом они были трудовыми отношениями только рабочих и служащих, поскольку их труд базировался на государственной собственности, которая практически являлась единственной формой собственности.

Положение существенно изменилось с переходом к рыночным отношениям, когда наша страна выбрала иной путь социально-экономического развития. Возникли разные формы собственности. Действующая Конституция Российской Федерации признаёт и закрепляет равным образом частную, государственную, муниципальную и иные формы собственности. Многообразие форм собственности не могло не повлиять и на хозяйствующих субъектов. Предпринимательской деятельностью наряду с государственными и муниципальными унитарными предприятиями занимаются хозяйственные товарищества и хозяйственные общества – акционерные общества и др.

Участники товариществ, акционеры, если они трудятся в этих товариществах и обществах, находятся не только в имущественных, но и в трудовых отношениях. Если имущественные отношения, касающиеся личных вкладов в имущество предприятия, реализации акций, распределение прибыли, имущественной ответственности, регулируются гражданским законодательством, то отношения, основанные на личном труде, - сфера действия трудового законодательства.

Предметом трудового права являются общественные отношения, связанные с трудом на производстве, которые включают в себя а) отношения по содействию занятости и трудоустройству у данного работодателя и б) трудовые отношения работника с работодателем по использованию и условиям его труда. Это основная группа отношений, регулируемых трудовым законодательством. Также в предмет

трудового права входят отношения по трудоустройству и занятости, по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства, по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у работодателя, по материальной ответственности работодателей и работников, по разрешению трудовых споров и некоторые иные отношения.

Все указанные отношения регулируются с помощью *метода* трудового права. Метод каждой отрасли права имеет свои особенности, то есть присущий только ей комплекс способов правового регулирования. Таким образом, методом трудового права называется комплекс способов правового регулирования, то есть воздействия законодателя через нормы права на волю людей, их поведение в труде и на производстве в нужном для общества направлении.

Особенности метода трудового права заключаются в следующем.

Во-первых, трудовые правоотношения носят договорной характер. Вторым признаком метода трудового права проявляется в особенности общего юридического положения субъектов трудовых правоотношений – их равенстве при заключении трудового договора.

Третий признак метода трудового права характеризуется сочетанием централизованного (общего и отраслевого) регулирования трудовых отношений с локальным регулированием при участии трудовых коллективов и профсоюзов в данном процессе. Четвёртым признаком

метода трудового права связан со спецификой защиты трудовых прав и обеспечения исполнения обязанностей.

Вышеизложенное позволяет прийти к определению понятия трудового права, как одной из самостоятельных отраслей права, регулирующей трудовые отношения работников и работодателей, а также иные, непосредственно связанные с трудом отношения.

2. Принципы трудового права

Принципы трудового права – это основные, руководящие и общеобязательные положения, идеи, начала, которые выражают сущность трудового права, тенденции развития и потребности общества и характеризуют общую направленность развития этой отрасли.

Принципы трудового права объективны, т.е. они обусловлены экономическим и социально-политическим строем общества, особенностями функционирования политической системы.

Общими принципами трудового права, которые положены в основу правовой системы в целом, принято считать: принцип социальной справедливости; принцип равноправия; принцип гуманизма; принцип сочетания убеждения и принуждения. К *межотраслевым* (общеотраслевым) принципам, являющимся общими для нескольких отраслей права, относятся равенство участников общественных отношений, неприкосновенность собственности, свобода договора, обеспечение восстановления нарушенных прав.

Согласно ст.2 ТК принципами трудового права признаются:

а) свобода труда; запрещение принудительного труда и дискриминации (к принудительному труду относится работа, которую работник вынужден

выполнять под угрозой применения какого-либо наказания или насильственного воздействия, в то время как он имеет право отказаться от её выполнения, в том числе в связи:

- с нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой её не в полном размере;
- возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требования охраны труда.

Принудительный труд *не включает* в себя:

- работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей её альтернативной гражданской службе;
- работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральным конституционным законом;
- работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясение, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;
- работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов;

б) защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;

в) обеспечение прав каждого работника на справедливые условия труда, условия, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых;

г) обеспечение права работников на участие в управлении организацией в соответствующей форме;

д.) социальное партнёрство;

е) обязательность возмещения вреда;

ж) установление государственных гарантий и осуществление государственного контроля;

з.) обеспечение права каждого на государственную защиту и разрешение индивидуальных и коллективных споров;

и) обязанность сторон трудового договора соблюдать его условия;

к) обеспечение права на осуществление профсоюзного контроля; обеспечение права на обязательное социальное страхование.

3. Система и источники трудового права

Система отрасли права – это её внутренняя структура, обеспечивающая наилучшее расположение правовых норм для чёткого и правильного понимания. В ней нормы классифицируются по предмету отрасли в однородные группы (институты, подинституты) и последовательно располагаются по динамике возникновения и развития трудового отношения.

Система отрасли трудового права делится на Общую и Особенную части.

Имеется также Специальная часть.

Общая часть включает в себя нормы, определяющие:

- предмет и метод трудового права;
- цели и задачи правового регулирования;

- принципы правового регулирования трудовых отношений;
- правовой статус работников как субъектов трудового права;
- источники трудового права;
- социальное партнёрство в сфере труда;
- общие положения, касающиеся всех правовых институтов трудового права.

К Особенной части трудового права относятся нормы, регулирующие трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с трудом отношения.

К трудовым отношениям относятся следующие правовые институты:

- трудового договора;
- рабочего времени;
- времени отдыха;
- оплаты и нормирования труда;
- гарантий и компенсаций;
- охраны труда;
- институт особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

Иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми, составляют следующие правовые институты:

- трудоустройства и занятости у конкретного работодателя;
- трудового распорядка и дисциплины труда;
- профессиональной подготовки и повышения квалификации непосредственно у работодателя;
- материальной ответственности сторон трудового договора;
- защиты трудовых прав работников.

Источники трудового права – это правовые акты, содержащие нормы трудового права, регулирующие права и обязанности сторон трудовых и связанных непосредственно с ними иных отношений. Система источников трудового права включает в себя:

- Конституцию РФ (провозглашает базовые права в сфере труда, составляющие основу институтов трудового права);
- международные акты и договоры (содержат общепризнанные принципы международного права);
- Трудовой кодекс РФ (представляет собой кодифицированный акт отрасли);
- федеральное законодательство. Кроме федеральных законов трудовые правоотношения регулируются указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ, актами министерств и ведомств РФ;
- соглашениями (различают генеральные, отраслевые, межотраслевые, региональные, территориальные);
- локальные нормативные акты (правила внутреннего трудового распорядка и т.д.);
- коллективные договоры (соглашения).

Особую группу составляют постановления Конституционного Суда РФ и постановления Пленума ВС РФ, обеспечивающие правильное применение закона.

Нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать ТК.

Необходимо отметить, что законодательство о труде согласно ст.72 Конституции отнесено к совместному ведению Российской Федерации и её субъектов. Однако, следуя верховенству норм права, законы и иные нормативно-правовые акты субъектов РФ не должны противоречить ТК и иным федеральным законам.

4. Субъекты трудового права

Субъекты трудового права – это участники трудовых отношений, обладающие правами и обязанностями и реализующие их в рамках, установленных трудовым законодательством.

Субъекты трудового права обладают трудовой правосубъектностью, т.е. совокупностью признанных Конституцией и действующим законодательством прав и обязанностей, а также наличием ответственности за их нарушение или неисполнение.

Трудовую правосубъектность составляют: *правоспособность* – способность иметь трудовые права и обязанности; *дееспособность* – способность своими действиями приобретать права и создавать обязанности, а также отвечать за трудовые правонарушения (*деликтоспособность*).

Субъекты трудового права:

- работник (физическое лицо, вступившее в трудовые отношения);
- работодатель – юридическое лицо любой формы собственности (организация), индивидуальный предприниматель или иной гражданин.

Работодателями – физическими лицами признаются:

физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию; физические лица, вступающие в трудовые отношения с работником в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

- профсоюзные или иные уполномоченные работниками органы;
- социальные партнёры на федеральном, региональном, территориальном, отраслевом или ином уровне;
- соответствующие органы защиты (КТС, трудовой арбитраж и т.д.), а также надзора и контроля за охраной труда.

Правовое положение каждого субъекта трудового права определяется его правовым статусом, который характеризуется юридическими гарантиями, определёнными правами, обязанностями, ответственностью. Основные (статутные) права и обязанности являются неотчуждаемыми. Многие из них не только провозглашены Конституцией, но и установлены международным правом.

В зависимости от характера прав и обязанностей можно выделить *общий* и *специальный* правовой статус. В первом случае речь идёт о субъектах права одного вида (например, работодателя). Во втором – отражаются особенности отдельного подвида субъектов трудового права (например, руководителя организации).

Тема 2 Трудовое правоотношение

Вопросы:

1. Понятие, особенности и виды трудового правоотношения.
2. Основные права и обязанности работника.
3. Основные права и обязанности работодателя.
4. Профессиональные союзы и их место в системе трудовых отношений.

1. Понятие, особенности и виды трудового правоотношения

Трудовые правоотношения – это урегулированные нормами трудового права отношения в сфере труда, 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.

Трудовые правоотношения являются волевыми, возникают по воле субъектов трудового права, в том числе на основании фактического допущения к работе.

Объектами трудовых правоотношений выступают материальный интерес в результате трудовой деятельности, удовлетворение экономических, социальных потребностей работника и работодателя, защита соответствующих трудовых прав субъектов.

Особенностями трудового правоотношения является его отличие от правоотношений гражданского права, связанных с трудом (изобретательским, авторским, личного подряда, поручения, комиссией). Это отличие проводится по следующим критериям:

- 1) при трудовом правоотношении работник включается в трудовой коллектив, подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, чего нет в гражданском правоотношении, связанном с трудом;
- 2) предметом трудового правоотношения является сам процесс труда работника по определённой трудовой функции (специальности, должности) в общем процессе данного производства, а предметом смежного гражданского правоотношения – уже продукт труда (изобретение, книга в авторском договоре и т.д.);
- 3) в трудовом правоотношении обязанность организации труда и его охраны лежит на работодателе (его администрации), а в смежном гражданском – трудящийся сам организует свой труд, и его охрану. Эти критерии помогают определить, какое правоотношение возникло по трудовому соглашению. Если трудовое, то на работника распространяется трудовое законодательство, если гражданское, то трудовое законодательство (в том числе и по отпускам, оплате больничного листа и т.д.) на него не распространяется.

Различают следующие виды трудовых правоотношений:

1. Правоотношения *по обеспечению занятости и трудоустройству* возникают при устройстве граждан на работу и подборе кадров работодателями, в том числе с помощью службы занятости.

Данные правоотношения, как правило, предшествуют трудовым правоотношениям, но могут последовать и за прежними трудовыми правоотношениями при высвобождении работников. В зависимости от субъектов правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству возникают:

- между органом службы занятости и гражданином (при обращении последнего в службу занятости с заявлением о помощи в устройстве на работу и регистрации обратившегося лица в качестве безработного);
- между органом службы занятости и работодателем (с момента приобретения работодателем правоспособности и до его ликвидации);
- между трудоустраиваемым гражданином и работодателем (при предоставлении работодателю направления органа службы занятости).

Основания реализации отношений по обеспечению занятости населения и трудоустройства закреплены в Законе РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

2. *Трудовое правоотношение* – добровольная юридическая связь работника и работодателя, выражающаяся в наличии прав, обязанностей и ответственности обеих сторон. Работник обязуется выполнять определённые трудовым договором трудовые обязанности по оговоренной специальности, квалификации, должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку. Работодатель обязан полностью и своевременно оплачивать труд работника, создавать необходимые условия в соответствии с действующим трудовым законодательством, коллективным соглашением и трудовым договором.

3. *Организационно-управленческие* правоотношения способствуют разрешению вопросов, связанных с организацией и оплатой труда, удовлетворению социально-экономических интересов, как трудовых коллективов, отраслей, регионов, так и отдельного работника.

Данные правоотношения возникают:

- между коллективом работников и работодателем;
- между профсоюзным органом на производстве и работодателем;
- между представителями социальных партнёров на федеральном, территориальном, отраслевом и иных уровнях.

4. Правоотношения *по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников* непосредственно у работодателя возможны:

- по ученическому договору работника для повышения квалификации, переобучения, обучению смежным профессиям (дополняют трудовые отношения работника);
- по руководству обучением на производстве (когда к высококвалифицированному работнику предприятия прикрепляются ученики).

Данные правоотношения могут являться разновидностью трудовых, если обучение – основная трудовая обязанность.

5. Правоотношения *по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства* существуют с момента начала работы организации с целью выполнения требований по охране труда, обеспечения безопасных условий производства и т.д.

Субъектами являются Федеральная инспекция труда и специализированные государственные, профсоюзные инспекции, осуществляющие надзор и профсоюзный контроль, с одной стороны, и должностные лица администрации, работодатели, обеспечивающие охрану труда, - с другой.

6. Правоотношения *по материальной ответственности сторон трудового договора*, возникающие в случае противоправного виновного причинения ущерба. Законом предусмотрена как ответственность работодателя за вред, причинённый работнику, так и материальная ответственность работника за причинённый работодателю ущерб.

7. Правоотношения *по разрешению трудовых споров* (индивидуальных и коллективных) относятся к процессуальным и возможны как трудовые процессуальные (при обращении в КТС, примирительные комиссии, трудовой арбитраж), гражданские процессуальные (споры рассматриваются в суде общей юрисдикции), административно-процессуальные (заявления или жалоба направляются в вышестоящий в порядке подчинённости орган).

2. Основные права и обязанности работника

Основные статутные трудовые права и обязанности работника как субъекта трудового права закреплены в ст. 21 Трудового кодекса РФ. Они установлены в соответствии с Декларацией прав и свобод человека и гражданина, принятой Верховным Советом РСФСР 22 ноября 1991 года, требованиями соответствующих конвенций Международной организации труда (МОТ): «О принудительном и обязательном труде» 1930 г., «О сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю» 1935 г., «Об охране заработной платы» 1949 г. и т.д. А также в соответствии с Конституцией РФ.

Так, работник имеет право на:

- * заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- * предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- * рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- * своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- * отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращённого рабочего времени для отдельных профессий категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- * полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- * профессиональную подготовку, переподготовку, повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- * объединение, включая право на создание профессиональных союзов, и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- * участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективными договорами формах;
- * ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений; защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещёнными законом способами;
- * разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- * возмещение вреда, причинённого работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- * обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

- * добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- * соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда; соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- * бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- * незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- * бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за это имущество;

3. Основные права и обязанности работодателя

Работодатель, согласно ТК РФ (ст. 22) вправе:

- 1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 2) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 3) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, в том числе и имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя, если он несёт за это имущество ответственность, и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- 4) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 5) принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- 6) создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Работодатель обязан:

- 1) соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 2) предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- 3) обеспечивать безопасные условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 4) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 5) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- 6) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- 7) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- 8) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- 9) 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, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленном сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 10) рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по выявлению нарушений, их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- 11) создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективными договорами формах;
- 12) обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 13) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 14) возмещать вред, причиненный работниками в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 15) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами;

16) знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

4. Профессиональные союзы и их место в системе трудовых отношений

Согласно ст.30 Конституции каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих законных интересов.

Профсоюз – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов (ст. 2 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Субъектом трудового права выступают органы данной организации. Выборному органу профсоюза передаются в бесплатное пользование здания, помещения, сооружения для культурно-просветительской, оздоровительной и иной работы среди работников данной организации.

Профсоюз представляет интересы своих членов, но он не вправе участвовать в организации и управлении производством. Однако, руководствуясь ст. 52, 53 ТК, через него как представительный орган работники могут реализовывать собственное право на участие в управлении организациями.

Членом профсоюза может быть любой гражданин, достигший 14-летнего возраста и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность.

Профсоюзы имеют право:

- начать коллективные переговоры, вести их, участвовать в подготовке проекта коллективного договора или соглашения, заключать его от имени работников;
- осуществлять контроль за выполнением условий заключённых коллективных договоров;
- представлять интересы работников при разрешении коллективных трудовых споров, составлять протокол разногласий или предъявлять законные требования работодателю;
- участвовать в создании и деятельности примирительных органов;
- принимать решения о проведении забастовки;
- участвовать в установлении условий труда и его оплаты.

В ряде случаев законом установлено требование о необходимости учитывать мнение, а иногда и получить согласие при принятии администрацией решений, например, при увольнении некоторых категорий работников (ст. 82 ТК), при изменении организационных или технологических условий труда, способных повлечь массовые увольнения (ст. 74 ТК), при привлечении работников к сверхурочным работам (ст. 99).

Профсоюзы не имеют обязанностей перед другими социальными партнёрами, что отличает их правовой статус. Лишь согласно ст. 41 ТК профсоюзы от имени работников могут принять на себя обязанность отказаться от проведения забастовок при условии своевременного и полного выполнения работодателем коллективного договора.

Обязанность возместить убытки возлагается на профсоюз, когда профсоюзная организация объявила и не прекратила забастовку после признания её незаконной (ст. 417 ТК).

Тема 3 социальное партнёрство

Вопросы:

1. Понятие и формы социального партнёрства
2. Субъекты социального партнёрства
3. Коллективный договор и соглашения
4. Ответственность социальных партнёров

1. Понятие и формы социального партнёрства

Социальным партнёрством признаётся 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.

Система социального партнёрства включает несколько уровней:

- федеральный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;
- межрегиональный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах РФ;
- региональный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте РФ;
- отраслевой уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);
- территориальный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;
- локальный уровень организации, устанавливающий конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем.

Социальное партнёрство осуществляется в следующих формах:

1. Ведение коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению – это реализация работниками в лице их представителей и работодателями права на осуществление коллективно-договорного регулирования, упорядочение трудовых отношений и установление условий труда в рамках социального партнёрства.
2. Осуществление на федеральном, региональном, территориальном уровнях в постоянно действующих трёхсторонних комиссиях взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечение гарантий трудовых прав работников и совершенствование трудового законодательства.
3. Участие работников, их представителей в управлении организацией закреплено в ст. 52 ТК. Такое взаимодействие работников и (или) их представителей с работодателем возможно только на уровне организации.

Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

- учёт мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором;
- проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определённые законом, учредительными документами организации, коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам: реорганизации или ликвидации организации; введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовке, переподготовки и повышения квалификации работников и т.д.; а также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

4. Участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении индивидуальных трудовых споров реализуется путём создания на паритетных началах комиссии по трудовым спорам – КТС, (ст. 384-389 ТК).

При разрешении коллективных трудовых споров используется внесудебная примирительная процедура.

Кроме указанных форм, учитывая сложившуюся практику, возможно создание на паритетных началах постоянно действующих совещательных, координационных органов, рассмотрение и учёт работодателями и органами государственной власти предложений профсоюзных органов и т.д.

2. Субъекты социального партнёрства

Главными субъектами социального партнёрства являются работники и работодатели в лице своих представителей.

Согласно ст. 29 ТК представителями работников в социальном партнёрстве выступают: профессиональные союзы и их объединения, различные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

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.

Работники, состоящие в профсоюзе, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

При отсутствии в организации первичной профсоюзной организации, а также при наличии профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, на общем собрании (конференции) работники в результате тайного голосования могут поручить представление своих интересов указанной профсоюзной организации либо иному представителю.

В соответствии со ст. 32 ТК работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников.

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 ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

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 законных интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления. Особенности правового положения объединения работодателей устанавливаются Федеральным законом от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединении работодателей».

Представлять работодателей в лице государственных и муниципальных предприятий, а также организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, могут органы исполнительной власти, органы местного самоуправления.

Органам и социального партнёрства являются создаваемые на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, ведению коллективных переговоров и подготовке проектов коллективного договора, соглашений, их заключения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора и соглашений. Комиссии формируются из наделённых необходимыми полномочиями представителями сторон.

На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трёхсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений,

деятельность которой осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 01.05.1999 № 92-ФЗ «О Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». Членами этой комиссии являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства РФ.

В субъектах РФ могут образовываться трёхсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на территории данного региона. Их деятельность осуществляется на основании законов субъектов Российской Федерации.

На территориальном уровне могут образовываться трёхсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов РФ, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления.

Для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов отраслевых (межотраслевых) соглашений и их заключения могут образовываться отраслевые комиссии, как на федеральном уровне, так и на уровне субъекта РФ.

Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из бюджетов всех уровней, заключаются при обязательном участии представителей соответствующих органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, выступающих стороной соглашения.

На уровне организации создаётся комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

3. Коллективный договор и соглашения

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

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

Коллективный договор может заключаться как в самой организации, так и в её филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях. В таких случаях представителем работодателя является руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный на это работодателем.

Коллективный договор – это двусторонний акт. Одной стороной выступает трудовой коллектив в лице одного или нескольких представителей, которым, как правило, является профсоюз. Другой стороной – работодатель, представляемый руководителем или другим правомочным в соответствии с уставом организации, иным правомочным актом лицом.

При наличии в организации двух или более первичных профсоюзных организаций ими создаётся единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и его

заклучения. При этом представитель должен быть определён от каждой профсоюзной организации.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по **следующим вопросам**: формы, системы и размеры оплаты труда; выплата пособий, компенсаций; механизм регулирования оплаты труда с учётом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определённых коллективным договором; занятость, переобучение, условия высвобождения работников; рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков; улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодёжи; соблюдение интересов работников при 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; контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников; отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора и др.

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

Коллективный договор заключается на срок не более **трёх лет** и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлить его действие на срок не более трёх лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации, её филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения.

Коллективный договор не утрачивает силу в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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 партнёрства в пределах их компетенции.

В соглашение включаются взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

- оплата труда;
- условия и охрана труда;
- режимы труда и отдыха;
- развитие социального партнёрства;
- иные вопросы, определённые сторонами.

По договорённости сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть двусторонними и трёхсторонними.

Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из соответствующих бюджетов, заключается при обязательном участии соответствующих органов исполнительной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

В зависимости от сферы регулирования социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: 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 РФ.

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

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

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 партнёрства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением (ст. 48 ТК).

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

Соглашение действует в отношении:

всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключённого в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением;

работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение либо присоединились к соглашению после его заключения;

органов государственной власти и органов местного самоуправления, в пределах взятых ими на себя обязательств.

В отношении работодателей – федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов РФ, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, соглашение действует также в случае, когда оно заключено от их имени соответствующим органом государственной власти или органом местного самоуправления (ст. 34 ТК).

Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями (ст. 48 ТК).

В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

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

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий, в который вносятся предложения сторон для устранения причин этих разногласий и указывается срок возобновления переговоров. Затем в течение трёх дней сторонами из своего состава создаётся рабочая комиссия, разрешающая спор путём применения установленных законом примирительных процедур.

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, имеют гарантии и компенсации. Так, они освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трёх месяцев.

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном законодательством, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертом, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Соглашение подписывается представителями сторон.

Коллективный договор, соглашение, в течение семи дней со дня подписания направляются представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

4. Ответственность социальных партнёров

В соответствии со ст. 54 ТК представители сторон, которые уклоняются от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказываются от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленных федеральным законом.

Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, определяемых законом.

Так, к дисциплинарной ответственности привлекаются лица, в трудовые обязанности которых входит соблюдение трудового законодательства, в том числе законодательства о коллективных договорах и соглашениях. На представителей работодателя, не выполняющих по своей вине обязательств по коллективному договору, соглашению, налагаются дисциплинарные взыскания в соответствии со ст. 192, 193 ТК. Освобождённые от основной работы выборные члены профсоюзных органов, совершившие подобные правонарушения, привлекаются к дисциплинарной ответственности, если в их обязанности входит выполнение или обеспечение выполнения обязательств, принятых на себя профсоюзом (профсоюзным органом). Право наложение дисциплинарного взыскания в таких случаях принадлежит руководителю профсоюза (профсоюзной организации), с которым выборный работник состоит в трудовых отношениях, а также руководителям вышестоящих профсоюзных органов.

К материальной ответственности привлекаются лица, виновные в причинении организации-работодателю материального ущерба неисполнением или ненадлежащим исполнением коллективного договора, соглашения.

Кроме того, если нарушены нормы об охране труда, включённые в коллективный договор, соглашение, то за это может последовать применение мер уголовной ответственности при наличии в действиях (бездействии) лица признаков преступления, предусмотренных ст. 143 УК об уголовной ответственности за нарушение правил охраны труда.

Когда сроки выплаты заработной платы предусмотрены коллективным договором и руководитель организации нарушил эти сроки из корыстной или иной личной заинтересованности, то может последовать уголовное наказание по ст. 145-1 УК.

К административной ответственности привлекаются указанные в законе лица, нарушения которых признаются административным проступком и наказываются в соответствии с КоАП.

В настоящее время ответственность за правонарушения предусмотрена ТК и КоАП.

1. За уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения несут ответственность представители как работодателей, так и работников (ч. 1 ст. 54 ТК).

2. За неправомерный отказ от подписания согласованного коллективного договора, соглашения представители сторон подвергаются штрафу (ч.1 ст. 54 ТК).

3. Согласно ч. 2 ст. 54 ТК за непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, виновные в этом лица подвергаются штрафу.

4. За нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения ст. 55 ТК предусматривает штрафные санкции для лиц, представляющих работодателя либо работников.

5. В ст.5.28 КоАП предусмотрена административная ответственность работодателя или его представителя за нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а также за необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определённые сторонами сроки.

Вопрос о различиях в субъектах административной ответственности, имеющих место в ТК и КоАП, следует разрешать в пользу приоритета административного, а не трудового законодательства.

В соответствии со ст. 23.12 КоАП дела об административных правонарушениях, предусмотренных указанными нормами, рассматривают Федеральная инспекция труда и подведомственные ей государственные инспекции труда.

Тема 4 трудоустройство и занятость населения

Вопросы:

1. Основные понятия в области трудоустройства и занятости.

2. Правовой статус безработного гражданина.

3. Государственная политика в области содействия занятости.

1. Основные понятия в области трудоустройства и занятости

Отношения в сфере занятости определяются международными и национальными нормативными правовыми актами.

Конституция Российской Федерации в ст. 37 закрепляет право каждого на труд, а также на защиту от безработицы. К отношениям в сфере занятости и трудоустройства применимы нормы международно-правовой регламентации. К примеру, в ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, в ст. 23 Всеобщей декларации прав человека закреплено право на труд, предполагающее обеспечение членов общества работой. К отношениям в области занятости и трудоустройства могут быть применены следующие конвенции МОТ: Конвенция № 122 о политике в области занятости и трудоустройства, Конвенция № 105 об упразднении принудительного труда, Конвенция № 29 о принудительном или обязательном труде, Конвенция № 111 о дискриминации в области труда и занятости, Конвенция № 142 о профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов, Конвенция № 159 о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов, и др.

Отношения в сфере занятости населения в Российской Федерации регулируются Законом РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с посл. изм.) и иными нормативными правовыми актами,

определяющими государственную политику в этой области. В частности, Постановлением Правительства РФ № 458 от 22 апреля 1997 г. утверждён Порядок регистрации безработных граждан, Постановлением Правительства № 875 от 14 июля 1997 г. утверждено Положение об организации общественных работ.

Право граждан на обеспечение занятости и содействия в трудоустройстве является гарантией права на труд. Право на содействие обеспечению занятости состоит из прав: на трудоустройство; на бесплатную профессиональную подготовку, переобучение, в том числе по направлению органов службы занятости; на профессиональную деятельность за границей; на обжалование неправомерных действий органов службы занятости, в том числе в судебном порядке.

В соответствии со ст. 2 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации» занятыми считаются граждане:

- работающие по трудовому договору, 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, участвующих в общественных работах и указанных в п. 3 ст. 4 этого Закона);
- 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, заключённым с индивидуальными предпринимателями, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов, артелей;
- избранные, назначенные или утверждённые на оплачиваемую должность;
- проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, службу в органах внутренних дел;
- проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального образования, среднего профессионального и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях, включая обучение по направлению государственной службы занятости населения;
- временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой; призывом на военные сборы, исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами;
- являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), которые не имеют имущественных прав в отношении этих организаций.

Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы или заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.

Из приведённого правового понятия безработного гражданина можно выделить следующие обстоятельства, доказанность которых влечёт возникновение права на признание безработным.

Во-первых, таким обстоятельством является трудоспособность гражданина. Наличие у гражданина трудоспособности презюмируется по достижении возраста 16 лет. С данного возраста гражданин в силу законодательства о занятости населения считается трудоспособным.

Во-вторых, обстоятельством, характеризующим правовое понятие безработного гражданина, является отсутствие у него работы и заработка. Доказательством, подтверждающим рассматриваемое обстоятельство, могут быть трудовая книжка, в которой отсутствует запись о приёме на работу, справка органов Пенсионного фонда РФ об отсутствии взносов, которые выплачиваются на занятых гражданах.

В-третьих, к числу обстоятельств, характеризующих правовое понятие безработных граждан, относится регистрация в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы.

В-четвёртых, к числу обстоятельств, характеризующих правовое понятие безработного, относится готовность гражданина приступить к подходящей работе.

В-пятых, обстоятельством, характеризующим правовое понятие безработного гражданина, является отсутствие препятствий для признания гражданина безработным. В п. 3 ст. 3 указанного Закона дан исчерпывающий перечень обстоятельств, доказанность которых служит основанием для отказа в признании гражданина безработным.

Безработными не могут быть признаны граждане:

- не достигшие шестнадцати лет;
- которым в соответствии с пенсионным законодательством РФ назначена пенсия по старости (возрасту) или за выслугу лет. Следует заметить, что получение пенсии в соответствии с региональным законодательством не является основанием для отказа в регистрации гражданина в качестве безработного;
- отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы от двух вариантов такой работы, а впервые ищущие работу, не имеющие профессии (специальности), - в случае двух отказов от получения профессиональной подготовки или от предложенной оплачиваемой работы. Гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профессиональная подготовка по одной и той же профессии, специальности) дважды;
- не явившиеся в течение первых десяти дней без уважительных причин в органы службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный для регистрации их в качестве безработных;
- осуждённые по решению суда к исправительным работам без лишения свободы. В данном случае гражданин становится занятым на основании приговора суда, что исключает возможность для его признания безработным;

- предоставившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также предоставившие другие недостоверные данные для признания безработным.

В случае отказа гражданину в регистрации его безработным органы по вопросам занятости устно или письменно с обязательной отметкой в личном деле уведомляют его о принятом решении и причинах отказа.

Граждане, которым отказано в признании их безработными, имеют право на повторное обращение в органы службы занятости через один месяц со дня отказа для решения вопроса о признании их безработными.

2. Правовой статус безработного гражданина

Правовой статус безработного гражданина состоит из прав и обязанностей, которые носят корреспондирующий характер. Праву безработного гражданина на получение подходящей работы корреспондирует обязанность соответствующего органа службы занятости предоставить ему возможность получить информацию об имеющихся вариантах подходящей работы.

Безработные граждане имеют право на бесплатные профессиональную ориентацию, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению органов службы занятости. В свою очередь соответствующие органы службы занятости и учебных заведений обязаны предоставить безработному гражданину возможность пройти перечисленные виды профессиональной подготовки.

Безработные граждане, при отсутствии подходящей работы, а также при прохождении профессионального обучения по направлению органов службы занятости, имеют право на получение пособия по безработице или заменяющей данное пособие стипендии. В свою очередь органы службы занятости обязаны обеспечить их выплату.

Безработным гражданам гарантируется компенсация материальных затрат в связи с направлением на работу (обучение) в другую местность по предложению органа службы занятости в размерах, установленных действующим законодательством (ст. 12 Закона).

При приёме на работу и направлении на обучение безработный гражданин имеет право на бесплатное медицинское обслуживание и медицинское освидетельствование.

Органы службы занятости обеспечивают возможность заключения безработными гражданами срочных трудовых договоров для выполнения общественных работ.

Перечень прав безработных граждан и корреспондирующих им обязанностей органов службы занятости может быть расширен региональным законодательством, а также актами органов местного самоуправления. Такие акты должны соответствовать требованиям действующего законодательства.

Вместе с тем, безработный гражданин обязан являться в органы службы занятости в установленные сроки для получения предложения о подходящей работе, профессиональной подготовки, а также для перерегистрации. Перерегистрация проводится не реже двух раз в месяц, а на территориях, отнесённых к территориям с напряжённой ситуацией на рынке труда, - не реже одного раза в месяц.

Безработный гражданин не должен появляться в указанных случаях в органах службы занятости в состоянии опьянения. Невыполнение перечисленных обязанностей позволяет привлечь гражданина к установленным законодательством мерам ответственности.

Регистрация безработных граждан осуществляется по месту жительства в следующей последовательности:

- а) первичная регистрация;
- б) регистрация безработных граждан в целях поиска работы;
- в) регистрация граждан в качестве безработных;
- г) перерегистрация безработных граждан.

При первичной регистрации предоставляется информация: о состоянии рынка труда на соответствующей территории; о наличии вакантных рабочих мест; об оплате и других условиях труда; о возможностях профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации; о правах и ответственности в области занятости населения и защиты от безработицы.

Для регистрации в целях поиска работы гражданин должен предъявить в органы по вопросам занятости: паспорт (иной документ, удостоверяющий личность); трудовую книжку (иные документы, подтверждающие стаж работы); документ об образовании (о квалификации); справку о среднем заработке (доходе, денежном довольствии) за три последних месяца по последнему месту работы.

В течение 10 дней со дня регистрации органы службы занятости должны предложить два варианта подходящей работы (в том числе временной) или два варианта получения профессиональной подготовки. В целях содействия в трудоустройстве гражданину может быть предложен план самостоятельного поиска работы.

На каждого зарегистрированного безработного оформляется личное дело, в котором производятся соответствующие записи. Решение о признании безработным принимается не позднее 11 календарных дней со дня регистрации в целях поиска подходящей работы. При отсутствии подходящей работы в течение 10 дней со дня регистрации гражданина он признаётся безработным с первого дня предоставления необходимых документов.

Снятие с регистрационного учёта безработных граждан осуществляется на основании решения органа по вопросам занятости в следующих случаях:

1. Признания граждан занятыми;
2. Прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки по направлению службы занятости с выплатой стипендии;
3. Неявки без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации для предложения им подходящей работы;
4. Длительной (более месяца) неявки в органы по вопросам занятости без уважительных причин;
5. Переезд в другую местность;
6. Установление злоупотреблений со стороны граждан (сокрытие заработка, дохода, предоставление документов, содержащих заведомо ложные сведения, а также предоставление других недостоверных данных для признания безработными и т.п.);

7. Осуждение к наказанию в виде лишения свободы;

8. Назначение в соответствии с пенсионным законодательством РФ пенсии по старости (возрасту), за выслугу лет.

Решение о назначении пособия по безработице принимается одновременно с решением о признании гражданина безработным. Пособие начисляется гражданам с первого дня признания их безработными. Гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации или сокращением штата и признанным безработными, но не трудоустроенным в период сохранения по последнему месту работы среднего заработка, пособие по безработице начисляется с первого дня по истечении указанного периода.

Пособие по безработице выплачивается ежемесячно при условии прохождения перерегистрации в установленные сроки.

По общему правилу размер пособия устанавливается в процентном отношении к среднему заработку, а в отдельных случаях (для впервые ищущих работу, более года не работавших, уволенных по собственному желанию без уважительных причин, уволенных за нарушение дисциплины) размер пособия устанавливается в процентном отношении к величине прожиточного минимума, исчисленного в конкретном субъекте РФ.

Пособие по безработице гражданам, впервые ищущим работу (ранее не работавшим); стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва; уволенным за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством РФ; уволенным из организации в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и имевшим в этом периоде оплачиваемую работу и отчисленным за виновные действия, начисляется:

- в первом (6-месячном) периоде выплаты – в размере 30% величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте РФ;
- во втором (6-месячном) периоде выплаты – в размере 20% величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте РФ.

При наличии лиц, находящихся на содержании безработного, размер пособия увеличивается на 10% величины прожиточного минимума на каждое лицо. При этом максимальный размер доплат не должен превышать 30% величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте РФ в установленном порядке.

Продолжительность выплаты пособия по безработице в каждом периоде безработицы не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев, за исключением случаев, предусмотренных Законом о занятости населения. При этом продолжительность выплаты пособия не может превышать 24 календарных месяца в течение 36 календарных месяцев.

Гражданам, не достигшим возраста 60 лет для мужчин и 55 лет для женщин и имеющим страховой стаж продолжительностью не менее 25 и 20 лет для мужчин и женщин соответственно, продолжительность выплаты пособия по безработице в каждом периоде безработицы не может превышать шести месяцев в суммарном исчислении в течение 12 календарных месяцев. При этом максимальная продолжительность выплаты пособия указанным категориям граждан не может

превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев.

Органы государственной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления могут устанавливать более продолжительные, чем предусмотрено Законом о занятости населения, сроки выплаты пособия по безработице или предусматривать условия продления их выплаты в рамках утверждённых целевых программ за счёт средств соответствующим бюджетов.

В ст. 35 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» перечислены случаи прекращения выплаты пособия по безработице с одновременным снятием гражданина с учёта в качестве безработного. К их числу относятся:

- 1) признание гражданина занятым;
- 2) прохождение гражданином профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки по направлению органов службы занятости с выплатой стипендии;
- 3) длительная (более месяца) неявка безработного в органы службы занятости без уважительных причин;
- 4) переезд безработного в другую местность;
- 5) получение пособия по безработице обманным путём;
- 6) осуждение лица, получающего пособие по безработице, к наказанию в виде лишения свободы;
- 7) назначение в соответствии с пенсионным законодательством РФ пенсии по старости (по возрасту), за выслугу лет. При наличии перечисленных оснований органы службы занятости обязаны прекратить выплату пособия по безработице. Такое решение должно быть законным и обоснованным. Обязанность доказать законность и обоснованность решения о прекращении выплаты лежит на представителях органа службы занятости, принявшего такое решение.

Выплата пособия по безработице может быть приостановлена. Решение о приостановке выплаты на срок до трёх месяцев принимается органами службы занятости с обязательным уведомлением безработного в случаях:

- отказа в период безработицы от двух вариантов подходящей работы;
- увольнения с последнего места работы (службы) за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, предусмотренные законодательством РФ, а также отчисления гражданина, направленного на обучение органами службы занятости, с места обучения за виновные действия;
- отказа по истечении трёхмесячного периода безработицы от участия в оплачиваемых общественных работах или от направления на обучение органами службы занятости граждан, впервые ищущих работу, не имеющих профессии (специальности), стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, уволившихся по собственному желанию без уважительных причин более одного раза в течение одного года, предшествовавшего началу безработицы;
- явки безработного на перерегистрацию в состоянии опьянения, вызванном употреблением алкоголя, наркотических веществ и других одурманивающих веществ;

- нарушение безработным условий и сроков его перерегистрации;
- самовольного прекращения гражданином обучения по направлению органов службы занятости.

Период, на который приостанавливается выплата пособия по безработице, засчитывается в общий период выплаты пособия по безработице и не засчитывается в общий трудовой стаж.

Размер пособия по безработице может быть сокращён на 25% на срок до одного месяца в следующих случаях:

- 1) неявки безработного гражданина без уважительных причин на переговоры о трудоустройстве с работодателем в течение трёх дней со дня направления органами службы занятости;
- 2) отказа без уважительных причин явиться в органы службы занятости для получения направления на работу (учёбу).

Следует иметь в виду, что гражданин вправе отказаться от ведения переговоров с работодателем о работе, которая не является для него подходящей.

Законодательством установлены случаи, когда выплата пособия по безработице не производится. К ним относятся:

- отпуск по беременности и родам;
- выезд безработного с места постоянного жительства в связи с обучением в вечерних и заочных учреждениях профессионального образования;
- призыв на военные сборы, привлечение к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе, с исполнением государственных обязанностей.

Названные периоды продлевают срок выплаты пособия по безработице.

При нарушении сроков выплаты пособия по безработице не по вине гражданина он вправе требовать начисления установленных законодательством процентов за время задержки пособия.

3. Государственная политика в области содействия занятости

Согласно российскому законодательству, государственная политика занятости заключается в содействии полной, продуктивной и свободно избранной занятости путём обеспечения профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки высвобождающихся граждан, сдерживания массовой долгосрочной (хронической) безработицы, повышения эффективности государственной службы занятости и реализации других мер, направленных на обеспечение социальной защиты граждан на рынке труда.

Формой реализации государственной политики занятости на всех уровнях управления являются федеральные, территориальные и местные (городские, районные) программы.

К ключевым интегрированным направлениям действия Правительства РФ по решению проблем занятости относятся:

- * преодоление дефицита рабочих мест посредством проведения сбалансированной инвестиционной и налоговой политики, стимулирующей более полное использование имеющихся рабочих мест, развитие малых предприятий, направление капитальных вложений как в перспективные развивающиеся отрасли, так и в отрасли традиционной занятости;

- * экономическое стимулирование развития предпринимательства, малого и среднего бизнеса, индивидуальной предпринимательской деятельности, прежде всего, в регионах с напряжённой ситуацией на рынке труда;
- * оптимизация масштабов занятости в негосударственном секторе экономики, обеспечение государственного контроля за соблюдением трудового законодательства в этой сфере;
- * разработка специальной программы по стабилизации занятости в регионах с напряжённой ситуацией на рынке труда;
- * последовательная стабилизация уровня жизни, усиление адресной социальной поддержки населения, направленной, в том числе на снижение потребности в работе, которая имеется у отдельных социальных групп населения;
- * дальнейшее развитие системы непрерывного образования как наиболее прогрессивного средства формирования высокого качества рабочей силы;
- * улучшение качества рабочей силы, включая вопросы условий труда, зарплаты и использования рабочего времени;
- * сокращение кадрового потенциала высококвалифицированных работников, эффективное использование рабочих мест;
- * проведение взвешенной миграционной политики, направленной на позитивное территориальное перемещение населения, обустройство мигрантов, защиту российского рынка труда;
- * развитие и повышение эффективности программных услуг, реализуемых через государственную службу занятости населения и направленных на предотвращение безработицы и возвращение лиц, не имеющих работу, к активному труду.

В основе государственной системы занятости лежит сеть служб и фондов занятости различных уровней. На федеральном уровне – это Государственный Фонд занятости населения (ГФЗН), в каждом из субъектов РФ существуют региональные или республиканские фонды и службы занятости. Структурные подразделения федеральной службы занятости подчиняются соответствующим вышестоящим органам исполнительной власти.

Органы службы занятости на безвозмездной основе предоставляют органам государственной статистики, налоговым органам и получают от них сведения, необходимые для выполнения своих функций. Службы занятости имеют право запрашивать на безвозмездной основе у органов исполнительной власти, у предприятий, организаций, учреждений все сведения, необходимые для разработки программ занятости.

Взаимодействие служб занятости с предприятиями – работодателями, работниками или их представителями – строится на принципах социального партнёрства.

Служба занятости наделена широким кругом прав и обязанностей:

1. анализировать и прогнозировать состояние рынка труда,
2. вести учёт свободных рабочих мест и граждан, обращающихся по вопросам трудоустройства,
3. информировать обращающихся работников и работодателей о возможности получения работы и обеспечения рабочей силы,

4. оказывать гражданам помощь в подборе подходящей работы, а работодателям – в подборе необходимых работников,
5. организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации граждан в учебных заведениях службы занятости и других учебных заведениях,
6. оказывать услуги в профессиональной ориентации и трудоустройстве высвобождаемым работникам и другим категориям населения,
7. регистрировать безработных и оказывать им помощь в пределах своей компетенции,
8. разрабатывать республиканские и региональные программы занятости,
9. подготавливать предложения об использовании труда иностранных работников, привлекаемых на основе межправительственных соглашений,
10. оплачивать стоимость профессиональной подготовки и переподготовки, если трудоустройство требует получение новой профессии, также выплачивать стипендии за период учёбы,
11. выдавать в соответствии с законом, пособие по безработице, устанавливать к ним надбавки с учётом иждивенцев и других обстоятельств,
12. публиковать статистические данные о состоянии рынка труда.

Все услуги федеральной государственной службы, связанные с обеспечением занятости граждан, предоставляются бесплатно. Финансирование мероприятий, связанных с разработкой и реализацией государственной политики занятости происходит за счёт средств ГФЗН, которые являются государственной федеральной собственностью и находятся в оперативном управлении и распоряжении Госкомстата РФ, а также его территориальных органов.

Средства фонда занятости направляются на:

1. оплату расходов по профессиональной ориентации, профессиональной подготовки и переподготовки безработных, включая выплату им стипендий,
2. организацию общественных работ,
3. выплату пособий по безработице и материальной помощи,
4. возмещение затрат пенсионному фонду в связи с назначением досрочных пенсий безработным,
5. мероприятия по созданию и сохранению рабочих мест,
6. расходы по анализу рынка труда, разработке программ занятости, информационного обеспечения, рекламы, научно – исследовательской деятельности и на содержание органов занятости.