Содержание

Введение………………………………………………………………………...…3

1.Основания возникновения трудовых отношений…………………................4

2. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате избрания на должность………………………………………………6

3. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу………………………………………………..9

4. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности………..13

Заключение……………………………………………………………………….18

Список литературы………………………………………………………………19

Введение

Всеми величайшими открытиями, достижениями человек обязан труду. Все, чем мы пользуемся в повседневной жизни, начиная от обычной лопаты и кончая сложнейшей автоматической системой, - результат целенаправленной трудовой деятельности многих поколе­ний. Именно она составляет материальную основу жизни любого общества.

Современный уровень развития производства предполагает в ка­честве общего правила объединенный совместный труд, а разделение его, выполнение отдельных операций - следствие кооперации, объ­единения труда в целом, в масштабе общества. Отношения, складывающиеся между участниками производства, регулируются правом, причем нормы права регулируют не сам про­цесс труда, а именно отношения, которые возникают либо в процессе трудовой деятельности, либо только в связи с получением ее резуль­татов. Конечно, было бы неверно думать, что все они регулируются только правом, - часть их находится в сфере морали и обычаев. Но те, что подлежат воздействию правовых норм, - а это отношения, именуемые трудовыми, - являются объектом нескольких отраслей права. Известно, что единая система права, существующая в рамках го­сударства, предполагает определенную классификацию, деление ее на отрасли. И каждая из этих отраслей отличается от другой прежде всего предметом регулирования, а кроме того, и его методом.

Предметом трудового права являются трудовые отношения. Обо­значение всех этих отношений одним термином «трудовые» создает определенную трудность при разграничении по предмету регулиро­вания различных отраслей, ибо смысловое, семантическое содержание этого термина шире, чем комплекс тех трудовых отношений, на которые воздействует трудовое законодательство.

1. **Основания возникновения трудовых отношений**

Статья 15 ТК РФ определяет трудовые отношения как 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.

Трудовые отношения в реальной жизни выступают в качестве трудовых правоотношений, поскольку они урегулированы нормами трудового права. Каждое правоотношение состоит из следующих элементов: объект, субъекты, содержание, основания возникновения и прекращения. *Объектом трудовых правоотношений* являются результаты трудовой деятельности, различные социально-экономические блага, удовлетворяющие требованиям работника и работодателя; в охранительных правоотношениях - охрана материального интереса и трудовых прав. *Субъектами (участниками) трудовых правоотношений* выступают работник и работодатель. Однако субъектами правоотношений в сфере труда могут быть и другие участники: органы службы занятости, органы государственной власти и органы местного самоуправления как социальные партнеры в социально-партнерских правоотношениях, органы надзора и контроля в правоотношениях по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства, а также юрисдикционные органы (органы государственного контроля, судебные, правоохранительные органы) в правоотношениях по разрешению трудовых споров.

*Содержанием трудового правоотношения* являются взаимные трудовые права и обязанности его субъектов, определенные трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Основания возникновения трудовых отношений - это определенные юридические факты, предусмотренные трудовым законодательством.

В соответствии со ст. 16 ТК РФ основанием возникновения трудового правоотношения является трудовой договор, заключаемый работником и работодателем в соответствии с ТК РФ.

Для некоторых категорий работников основанием возникновения трудового правоотношения является сложный состав юридических фактов, когда, помимо заключения трудового договора, предшествует или за ним последует какой-то другой юридический факт:

1)на должность (ст. 17 ТК РФ);

2) избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности (ст. 18 ТК РФ);

3) назначение на должность или утверждение в должности (ст. 19 ТК РФ).

**2. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате избрания на должность**

Трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания на должность возникают, если избрание на должность предполагает выполнение работником определенной трудовой функции, например при выборах в представительные, законодательные и исполнительные органы государственной и местной власти, в руководящие органы акционерных обществ.

Федеральным законодательством такой порядок предусматривается в первую очередь для замещения должностей руководителей юридических лиц различных форм собственности и хозяйствования. В частности, он установлен для тех должностей, исполнение трудовых обязанностей по которым предполагает осуществление соответствующим руководителем функций единоличного исполнительного органа юридического лица. В таком порядке замещаются должности руководителей следующих видов юридических лиц:

А) акционерного общества (единоличный исполнительный орган данного общества, как правило, избирается на общем собрании акционеров, а в случаях, предусмотренных уставом общества, решение этого вопроса может быть включено в компетенцию совета директоров либо наблюдательного совета общества - ст. 48 Федерального закона от 26 декабря 1995 г. N 208-ФЗ "Об акционерных обществах");

Б) общества с ограниченной ответственностью (руководитель данного общества избирается общим собранием участников общества - ст. 40 Федерального закона от 8 февраля 1998 г. N 14-ФЗ "Об обществах с ограниченной ответственностью");

В) народного предприятия (руководитель предприятия избирается общим собранием акционеров общества - ст. 10 Федерального закона от 19 июля 1998 г. N 115-ФЗ "Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)");

Г) производственного кооператива (председатель правления избирается общим собранием кооператива из членов кооператива - ст. 17 Федерального закона от 8 мая 1996 г. N 41-ФЗ "О производственных кооперативах").

Кроме того, выборный порядок применяется для замещения должностей декана факультета и заведующего кафедрой образовательного учреждения высшего профессионального образования - ст. 20 Федерального закона от 22 августа 1996 г. N 125-ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании". В этом же порядке могут замещаться должности ректора вуза, в том случае, когда такой порядок закреплен уставом соответствующего учреждения высшего профессионального образования.

По результатам избрания (выборов) на должность должен быть издан приказ (распоряжение) о приеме на работу претендента, который подписывается уполномоченным должностным лицом. Именно с даты приема на работу, указанной в приказе, или с даты фактического допуска к работе у работника возникают права на получение заработной платы, предусмотренных действующим законодательством гарантий и компенсаций.

Статьей 275 ТК РФ определено, что учредительными документами организации могут быть установлены процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и др.).

В качестве примера можно привести возникновение трудовых отношений с руководителем организации.

Согласно ст. 275 ТК РФ законами, иными нормативными правовыми актами или учредительными документами организации могут быть установлены процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и др.).

Действующим законодательством об отдельных видах юридических лиц предусматривается возможность избрания единоличного исполнительного органа юридического лица. Так, Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. N 208-ФЗ "Об акционерных обществах" (с изменениями от 13 июня 1996 г., 24 мая 1999 г., 7 августа 2001 г., 21 марта, 31 октября 2002 г., 27 февраля 2003 г., 24 февраля, 6 апреля, 2, 29 декабря 2004 г., 27, 31 декабря 2005 г., 5 января, 27 июля 2006 г.) (далее - Закон об акционерных обществах) устанавливает, что образование исполнительных органов общества и досрочное прекращение их полномочий осуществляются по решению общего собрания акционеров, если уставом общества решение этих вопросов не отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества. Таким образом, руководитель акционерного общества (единоличный исполнительный орган) может быть избран на общем собрании акционеров, факт избрания служит основанием для заключения трудового договора.

Федеральный закон от 8 февраля 1998 г. N 14-ФЗ "Об обществах с ограниченной ответственностью" (с изменениями от 11 июля, 31 декабря 1998 г., 21 марта 2002 г., 29 декабря 2004 г., 27 июля 2006 г.) (далее - Закон об обществах с ограниченной ответственностью), в свою очередь, предусматривает, что единоличный исполнительный орган общества (генеральный директор, президент и т.д.) избирается общим собранием участников общества на срок, определенный уставом общества. После избрания между обществом и лицом, осуществляющим функции единоличного исполнительного органа общества, заключается трудовой договор, который подписывается от имени общества лицом, председательствовавшим на общем собрании участников общества, или участником общества, уполномоченным решением общего собрания.

В результате выборов заключают трудовые договоры также деканы факультетов и заведующие кафедрами высших учебных заведений (Федеральный закон от 22 августа 1996 г. N 125-ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" (с изменениями от 10 июля, 7 августа, 27 декабря 2000 г., 30 декабря 2001 г., 25 июня, 24 декабря 2002 г., 10 января, 5 апреля, 7 июля, 23 декабря 2003 г., 22 августа, 29 декабря 2004 г., 21 апреля, 31 декабря 2005 г., 6, 18 июля 2006 г.) (далее - Закон о высшем и послевузовском профессиональном образовании)). При этом порядок выборов на указанные должности определяется уставами высших учебных заведений;

**3. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу**

Трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности возникают, если законом, иным нормативным правовым актом определены перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания на эти должности.

Трудовой договор с работниками, принимаемыми на работу по конкурсу, заключается, в частности, с лицами, принимаемыми на некоторые должности государственной гражданской службы, что регулируется Федеральным законом от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации". Конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендентов на замещение должности гражданской службы, их соответствия квалификационным требованиям к должности гражданской службы.

Конкурс не проводится в следующих случаях:

- при назначении на замещаемые на определенный срок полномочий должности гражданской службы категорий "руководители" и "помощники (советники)";

- при назначении на должности гражданской службы категории "руководители", назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом РФ или Правительством РФ;

- при заключении срочного служебного контракта;

- при назначении гражданского служащего на иную должность гражданской службы в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 28 и ч. 1, 2 и 3 ст. 31 Закона о государственной гражданской службе;

- при назначении на должность гражданской службы гражданского служащего (гражданина), состоящего в кадровом резерве, сформированном на конкурсной основе.

Конкурс может не проводиться при назначении на отдельные должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, по перечню должностей, утверждаемому указом Президента РФ.

По решению представителя нанимателя конкурс может не проводиться при назначении на должности гражданской службы, относящиеся к группе младших должностей гражданской службы.

Претенденту на замещение должности гражданской службы может быть отказано в допуске к участию в конкурсе в связи с несоответствием квалификационным требованиям к вакантной должности гражданской службы, а также в связи с ограничениями, установленными законодательством для поступления на гражданскую службу и ее прохождения.

Согласно п. 2 ст. 20 Закона "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" замещение всех должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении производится по трудовому договору, заключаемому на срок до 5 лет. При замещении должностей научно-педагогических работников, за исключением должностей декана факультета и заведующего кафедрой, заключению трудового договора предшествует конкурсный отбор. Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении РФ утверждено Приказом Минобразования России от 26.11.2002 N 4114.

С руководителями федеральных государственных унитарных предприятий трудовые договоры в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 16.03.2000 N 234 "О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий" также заключаются на конкурсной основе.

Избрание на должность должно быть оформлено (подтверждено) приказом (распоряжением) о приеме на работу. Именно с даты, указанной в данном приказе (распоряжении), работнику должна начисляться заработная плата, предоставляться гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством.

Избрание по конкурсу в обязательном порядке производится в соответствии с перечнем должностей, подлежащих замещению по конкурсу, а также порядком конкурсного избрания на эти должности.

К числу должностей, подлежащих замещению по конкурсу, относятся:

а) вакантные должности профессорско-преподавательского состава и научных работников, комплектуемые офицерами:

- в высших военных образовательных учреждениях профессионального образования Министерства обороны РФ, - начальников кафедр и их заместителей, профессоров, доцентов, старших преподавателей, начальников отделов (учебного, научно-исследовательского, научно-вычислительного, военно-технической информации) и их заместителей, начальников военно-научных и научно-исследовательских групп, начальников научно-исследовательских лабораторий, старших научных сотрудников;

- в научно-исследовательских организациях и на испытательных полигонах (центрах) Министерства обороны РФ, - начальников научно-исследовательских (испытательных) управлений и их заместителей; начальников вычислительных центров и их заместителей; научных консультантов; ученых секретарей; начальников научно-исследовательских (испытательных) отделов, лабораторий, отделений, секторов; заместителей начальников научно-исследовательских (испытательных) отделов и лабораторий; начальников отделов военно-технической информации; главных научных сотрудников, ведущих научных сотрудников, старших научных сотрудников (Приказ министра обороны РФ от 6 мая 2000 г. N 230 "О конкурсном замещении офицерами некоторых категорий воинских должностей");

б) должности научно-педагогических работников в высшем учебном заведении (за исключением должностей декана факультета и заведующего кафедрой):

- профессорско-преподавательский состав: профессора, доценты, старшие преподаватели, преподаватели и ассистенты;

- научные работники: руководитель научно-исследовательского, научного сектора, отдела, лаборатории, другого научного подразделения, главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник (Закон о высшем и послевузовском образовании; Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении, утвержденное Приказом Минобразования РФ от 26 ноября 2002 г. N 4114 (далее - Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении));

в) должности государственной гражданской службы (старшая, ведущая, главная и высшая вакантные государственные должности федеральной государственной службы) (Закон о государственной гражданской службе).

Статья 18 ТК РФ предусматривает возможность избрания работников по конкурсу и в том случае, когда это установлено уставом (положением) организации. Любое юридическое лицо вправе определить перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок проведения конкурса. Единственным требованием, которое должно неуклонно соблюдаться, является недопустимость установления критериев отбора кандидатов на занятие той или иной должности дискриминационного характера;

**4. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности**

Трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности в случаях, предусмотренных законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации.

К категории должностей, замещаемых в результате назначения в случаях, предусмотренных законом или иным нормативным правовым актом, относятся:

а) государственные гражданские служащие:

- замещающие на определенный срок полномочий должности гражданской службы категорий "руководители" и "помощники (советники)";

- категории "руководители", назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом РФ или Правительством РФ;

- при заключении срочного служебного контракта;

- состоящие в кадровом резерве, сформированном на конкурсной основе;

- исполнение должностных обязанностей которых связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, по перечню должностей, утверждаемому указом Президента РФ (Закон о государственной гражданской службе);

б) работники администрации Российского акционерного общества "Газпром", назначаемые на должность председателем правления общества (п. 11.6 Постановления Совета Министров - Правительства РФ от 17 февраля 1993 г. N 138 "Об учреждении Российского акционерного общества "Газпром");

в) работники акционерного общества "Аэрофлот - Российские международные авиалинии", которые назначаются на должность генеральным директором общества (п. 8.6 Постановления Правительства РФ от 12 апреля 1994 г. N 314 "Об утверждении Устава акционерного общества "Аэрофлот - Российские международные авиалинии"). Кроме того, любая организация вправе установить в своем уставе (положении) такой порядок замещения некоторых (или всех) должностей, который предполагает назначение на должность (утверждение в должности) и заключение трудового договора;

4) направление на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты.

В соответствии с действующим законодательством квоты установлены для приема на работу инвалидов и несовершеннолетних - детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Квота представляет собой минимальное количество рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, которых работодатель обязан трудоустроить в данной организации, включая количество рабочих мест, на которых уже работают граждане указанной категории.

Установление квоты для приема на работу инвалидов предусмотрено Федеральным законом от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (с изменениями от 24 июля 1998 г., 4 января, 17 июля 1999 г., 27 мая 2000 г., 9 июня, 8 августа, 29, 30 декабря 2001 г., 29 мая 2002 г., 10 января 2003 г., 22 августа, 29 декабря 2004 г., 31 декабря 2005 г.) (далее - Закон о социальной защите инвалидов).

Так, в соответствии со ст. 21 указанного Закона организациям, численность работников в которых составляет более 30 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников (но не менее 2 и не более 4%).

Органам исполнительной власти субъектов РФ предоставлено право устанавливать более высокую квоту для приема на работу инвалидов и утверждать порядок ее определения.

От обязательного квотирования рабочих мест освобождаются только общественные объединения инвалидов и находящиеся в их собственности предприятия, учреждения, организации, хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов (ч. 2 ст. 21 Закона о социальной защите инвалидов).

Трудовой кодекс РФ в отличие от ранее действующего КЗоТа РФ не предусматривает квотирования рабочих мест для трудоустройства молодежи;

5) судебное решение о заключении трудового договора. Такая ситуация возможна в том случае, когда гражданину необоснованно отказали в приеме на работу, он обжаловал неправомерные действия работодателя в суд, а суд вынес решение, которое обязывает работодателя заключить трудовой договор;

6) фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

Допустить работника к работе может работодатель - физическое лицо или орган управления юридическим лицом (как правило, единоличный исполнительный орган). Фактическое допущение к работе может быть произведено и другими должностными лицами организации, если руководитель уполномочил их на принятие подобных решений или знал о допущении к работе и не возражал против этого.

При фактическом допущении к работе у работодателя возникает обязанность в течение трех дней со дня начала работы оформить трудовой договор в письменной форме (ст. 67 ТК РФ).

Трудовое правоотношение прекращается фактом прекращения трудового договора по основаниям, установленным трудовым законодательством.

Все трудовые отношения принято подразделять на виды, которые зависят от вида трудового договора, лежащего в основе возникновения и существования трудового правоотношения:

1) правоотношения по обеспечению занятости населения и трудоустройству, которые возникают в том случае, когда гражданин нуждается в помощи государственных органов в подыскивании подходящей работы и трудоустройстве, а иногда и в получении для этого новой специальности, переквалификации;

2) организационно-управленческие или социально-партнерские правоотношения по поводу участия работников и их представителей в организации и управлении коллективным трудом, в установлении условий труда и их применении;

3) правоотношения по профессиональной подготовке, переподготовке непосредственно у данного работодателя, возникающие между работодателями и работниками по поводу непосредственного обучения, повышения квалификации;

4) правоотношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда, возникающие между сторонами трудового договора по поводу обязанности виновной стороны возместить причиненный вред другой стороне в соответствии с законодательством. Эти правоотношения носят охранительный характер;

5) правоотношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства, которые возникают между работодателями, их должностными лицами, органами надзора и контроля, направленные на создание безопасных условий труда и охрану социально-трудовых прав работников;

6) процессуальные и процедурные правоотношения по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров, возникающие между спорящими сторонами и органами, рассматривающими трудовые споры.

Отличительной чертой всех видов трудовых правоотношения является то, что все они волевые, возникают по воле субъектов трудового права и отражают действие норм трудового законодательства.

Заключение