|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1. Понятие и предмет трудового права.**  Трудовое право – самост. отрасль права регулирующ. совокупность обществ. отношен. складывающ. в процессе применения наемного труда и его организации (не попадают – ИП, домохоз, фермеры). Хар-ные черты ТП: самост. отрасль имеющ свой предмет и метод регулирования. Это одна из важнейш. отрасли права. Регулир. более 2000 норм. актов.  Предмет ТК - качественно однородные группы общ. отнош.: сост. труд. отнош, а также друг. отнош. тесно связанные с трудов. Трудов. отношен. возник. между работником и нанимтелем в процессе труд. Д. основанные на труд. дог-ре. Предмет ТП помимо труд. отношений входят отнош. тесно связанные с ним которые: предшествуют, сопутствуют или вытекают из трудовых.  Трудовой кодекс регулирует трудовые отношения, основанные на трудовом договоре, а также отношения, связанные с: профессиональной подготовкой работников на производстве; деятельностью профсоюзов и объединений нанимателей; ведением коллективных переговоров; взаимоотношениями между работниками (их представителями) и нанимателями; обеспечением занятости; контролем и надзором за соблюдением законодательства о труде; государственным социальным страхованием; рассмотрением трудовых споров.  **4. Метод трудового права**  Если предмет трудового права отвечает на вопрос, что или, иначе, какой круг общественных отношений регулирует указанная отрасль права, то метод трудового права отвечает на вопрос, как, каким образом осуществляется это регулирование.  Метод трудового права России можно охарактеризовать четырьмя основными **признаками:** 1. сочетанием централизованного и локального регулир-я общ. отношений, составляющих предмет этой отрасли права; 2. сочетанием договорного, рекомендательного и императивного способов регулир-я; 3. участием в регулировании обществ. отношений трудовых коллективов и профсоюзных органов: 4. своеобразием способов защиты трудовых прав и обеспечения обязанностей.  1. Этот признак отражает суть государственно-правового управления общественным трудом, ибо именно посредством такого сочетания достигается единство и диффе­ренциация условий труда в зависимости от отраслевых и региональных особенностей производства, лучше учитываются общие и специфические условия труда в конкретных организациях.  Посредством централизованного регулирования в настоящее время устанавливается обычно минимум гарантий трудовых прав работников: определяется экстенсивная мера труда — продолжительность рабочего времени; и пр. С помощью локального правового регулирования устанавливают­ся: режим рабочего времени на предприятиях, в учреждениях, организациях; льготы и преимущества работникам из фондов предприятия и пр.  2. Названный признак метода трудового права России наиболее наглядно проявляется в воздействии на главный пред­мет этой отрасли —трудовые отношения. В соответствии с действу­ющим законодательством договор здесь выступает основным юридическим фактом. Через его посредство уста­навливаются, изменяются и прекращаются трудовые правоотношения, то есть реализуется конституционное право граждан на труд. **Рекомендательный** способ регулирования предполагает принятие норм-рекомендаций, адресованных субъектам общественных отношений, составляющих предмет трудового права. Этот способ характеризует «мягкое» регулирование путем указания на желательное для государства пове­дение субъектов общественных отношений.  Оба указанные способа на практике нередко сочетаются с государственно-вла­стным (императивным) способом регулирования. Такое сочетание диктуется необходимостью установления строгого порядка в трудовых отношениях, укрепления трудовой дисциплины, привлечения к ответ­ственности лиц, допускающих правонарушения. Поэтому работода­тель (предприниматель, администрация предприятия) наделяется пра­вом применять меры дисциплинарного наказания, привлекать к ма­териальной ответственности, увольнять по определенным в законе основаниям, давать обязательные для работника указания по вопросам качественного выполнения его трудовой функции.  Специфическим признаком метода трудового права является активное участие в регулировании общественных отношений в сфере труда трудовых коллективов и профсоюзных органов. В соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации трудовой коллектив организации решает вопрос о необходимости за­ключения с работодателем коллективного договора, рассматривает и утверждает его проект; рассматривает и решает вопросы самоуправ­ления трудового коллектива в соответствии с уставом организации; и пр.  **Отношения, тесно связанные с трудовыми, как предмет ТП.**  В систему общественных отношений, составляющих предмет тру­дового права, помимо собственно трудовых, входят также отношения, которые тесно связаны с ними — предшествуют, сопутствуют им, либо вытекают из них. Это организационно-управленческие отношения в сфере труда, отношения по трудоустройству, по профессиональной под­готовке и повышению квалификации кадров непосредственно на производстве, по надзору за охраной труда и соблюдением трудового законодательства, по рассмотрению трудовых споров (индивидуальных и коллективных).  **Организационно-управленческие отношения в сфере труда.** Как правило, эти отношения складываются в процессе организации и управления трудом между работодателем, с одной стороны, и трудовым кол­лективом, либо профкомом — с другой. Они касаются, главным обра­зом, установления и применения условий труда в конкретной организации, улучшения материально-бытовых и культурных форм обслуживания трудящихся, рационального использования фондов организации, нормирования и оплаты труда и других вопросов, за­трагивающих коллективные и индивидуальные интересы работников.  **Отношения по трудоустройству**. Они возникают в связи с обра­щением граждан к органам, ведающим трудоустройством (органам Го­сударственной службы занятости на местах), с просьбой подыскать им подходящую работу.  **Отношения по профессиональной подготовке и повышению квалификации кадров непосредственно на производстве.** Эти отно­шения возникают в связи с получением гражданами рабочих специаль­ностей в ходе индивидуального, бригадного либо курсового ученичест­ва, которое обычно предшествует периоду их самостоятельной работы, а также в связи с углублением трудящимися своих профессиональных навыков на курсах повышения квалификации.  **Отношения по надзору за охраной труда и соблюдением трудо­вого законодательства.** Указанные отношения складываются в процессе надзорной деятельности компетентных государственных органов за состоянием охраны труда и соблюдением трудового законодательства в организациях (Рострудинспекции, специализированный надзор за охраной труда на предприятиях и в учреждениях – Госсанэпиднадзора, Госэнергонадзора, а также органы Государ­ственного надзора за ядерной и радиационной безопасностью.)  **Отношения по рассмотрению трудовых споров**. Они складывают­ся в связи с разрешением в органах по рассмотрению спра­ведливости, эффективной и гуманной экономики.  В качестве основной функции профсоюзов России — защиту интересов людей труда. При этом оптимальным методом реализации защитной функции ста­новится организация правового социального партнерства — цивилизо­ванной формы взаимоотношений между профсоюзами, предпринима­телями (работодателями) и правительственными (государственными) структурами. Помимо главной — защитной функции профсоюзы выполняют и иные функции.  Статья 226 КЗоТ РФ закрепила общее право профсоюзов пред­ставлять интересы трудящихся и определила области его применения — производство, труд, быт и культуру. Указанные области обществен­ной жизни являются, таким образом, объектом преимущественного приложения их разнообразных правомочий.  **Классификация прав профсоюзов.**  Права профсоюзов в сфере труда классифицируются по ряду признаков:  1) по их положению в системе прав данной организации;  2) по степени общности;  3) по степени самостоятельности;  4) по формам реализации;  5) по содержанию (кругу вопросов, решаемых профсоюзами или с их участием);  6) по кругу лиц, чьи права и интересы вправе представлять и защищать профсоюзы.  **Классификация по положению в системе прав**позволяет соот­нести каждое право в зависимости от того, каким органом (в акте како­го органа) это право закреплено: в федеральном законе или законе субъекта РФ, в соглашении или коллективном договоре.  **Классификация по степени общности**позволяет выделить общие для всех профсоюзов права и права, предоставленные определенным профсоюзным органам. В результате появляется возможность соот­нести принцип единства в регулировании общественных отношений, в которых участвуют профсоюзы, с принципом дифференциации.  Когда права профсоюзов носят общий характер, ими обладают все профсоюзы и все их органы. **Дифференциация прав**дает возмож­ность конкретному звену профсоюзных органов пользоваться помимо общих еще и конкретными правами, для них предусмотренными.  **Классификация прав профсоюзов по степени самостоятель­ности**позволяет подразделить их на права: а) по участию в принятии решений работодателями (администрацией), государственными и местными органами вопросов, связанных с управлением трудом (регулированием трудовых отно­шений); б) по решению вопросов на паритетных началах или в) самостоятельно принимать решения. Например, законом прямо предусмотрено участие профсоюзов в установлении и применении условий труда в случаях, предусмотрен­ных законодательством.  **По содержанию права профсоюзов классифицируются**в зависимости от вопросов, в решении которых они участвуют. Это вопросы: а) трудового договора; б) обеспечения занятости; в) рабочего времени; г) времени отдыха; д) оплаты и нормирования труда; е) га­рантий и компенсаций; ж) дисциплины труда; а) охраны труда; и) контроля за соблюдением трудового законодательства и законодатель­ства об охране труда; к) разрешения трудовых споров. (Полномочия для осущ-я прав в см. ст. 226 КЗоТ).  **По кругу лиц, в защиту которых выступают профсоюзы, их права подразделяются**на права по защите: а) членов профсоюза и б) работников, вне зависимости от членства в профсоюзе. Государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от принадлежности к общестенным объединениям (см. п. 2 ст. 19 Конституции РФ).  **13. Коллективный договор: понятие, место в регулировании труда.**  Коллективный договор — правовой акт, регулирующий социаль­но-трудовые отношения и заключаемый работниками организации, филиала, представительства с работодателем*.*  Становление и развитие рынка труда в современной России и новых по своему харак­теру общественных связей в кооперации труда обусловили очередное изменение содержания и сущности коллективного договора. Он становится основной разновидностью социально-партнерского регулирования трудовых отношений непосредственно в организациях.  Коллективный договор все более явственно приобре­тет черты локально-правового нормативного акта, призванного тужить своеобразным трудовым кодексом для наемных работников и работодателя в конкретной организации. Нормативные положения по сравнению с обязательственно-правовыми становятся доминирующими в его содержании.  В условиях перехода к рыночным экономическим отношениям правовая сущность коллективного договора неоднозначна. Она построена на двух началах, на идее автономии (управленческой суверен­ности) организации в сфере труда, осуществляемой ее главой (собст­венником, предпринимателем), и на участии профсоюза или иного защитника профессиональных и социальных интересов наемных работников в урегулировании трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между работодателем и работниками.  При этом важно подчеркнуть, что коллективный договор как нор­мативное соглашение, посредством которого достигается сочетание указанных двух идей, не может рассматриваться в качестве обыкно­венной гражданско-правовой сделки, ибо преследует другие цели и имеет другую, более обширную социальную сферу действия. Если обычная гражданско-правовая сделка порождает обязательства для ее сторон, коллективный договор в силу его нормативности распространя­ет свое действие не только на его непосредственных участников, но и на тех работников организации, которые не имели прямого отношения к его разработке и одобрению.  Будучи разновидностью социально-партнерского регулирования социально-трудовых отношений на уровне организации, он выражает интересы двух социальных групп: наемных работников и работодате­лей (бипартизм). Другие разновидности социального партнерства возможны на более высоком уровне: а) региона, отрасли — в форме региональных, отраслевых; б) на общегосударственном (федеральном) уровне — в форме генеральных соглашений. Эти разновидности социального партнерства могут выражать интересы не только двух, но даже трех социальных групп: наемных работников, работодателей и государственных структур (правительство, министерство (трипартизм.)  Будучи институтом трудового права, коллективный договор объединяет довольно обширную группу федеральных, отраслевых, ло­кальных норм права. Сюда входят в частности: нормы, содержащиеся в КЗоТ РФ, Законе РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от II марта 1992 г. , региональных, отраслевых и генеральных согла­шениях, многочисленные локальные нормативные положения, содер­жащиеся в самих коллективных договорах, заключаемых в организациях.  Нормы, образующие институт коллективного договора, относятся к Общей части трудового права, поскольку они направлены на комп­лексное регулирование социально-трудовых и организационно-управ­ленческих отношений, а не каких-то их отдельных элементов. Нормы института коллективного договора экстраординарной ситуации, поэтому его нужно считать примерным.  Частным случаем производственной необходимости является не­обходимость замещения отсутствующего работника. Особенностью перевода для замещения отсутствующего работника является то, что он не может превышать одного месяца в течение календарного года, в то время как переводы в других случаях производственной необ­ходимости могут иметь место неоднократно в течение календарного года по мере того, как возникает экстраординарная ситуация.  Временный перевод на другую работу *при простое* регулируется статьей 27 КЗоТ РФ. Легальное определение понятия простоя и правоприменительная практика связывает это понятие с частным, особым случаем производственной необходимости, когда по независящим от работника причинам производственного или организационно-техниче­ского характера временно приостанавливается его трудовая деятель­ность и когда в связи с этим работодатель получает право перевести работника на другую работу на все время простоя. Конкретные причины простоя связаны, как правило, с отсутствием сырья, переры­вами в подаче электроэнергии и т.п.  Наряду с инициативой работодателя временный перевод на дру­гую работу возможен по *инициативе медицинских органов и самого работника.* В соответствии со ст. 164 КЗоТ РФ беременные женщины на основании врачебного заключения переводятся на время беремен­ности на другую более легкую работу с сохранением среднего заработ­ка по прежней работе. Матери, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.  **Перевод на другую постоянную работу.**  В отличие от временных переводов законодатель не делает никаких исключений при постоян­ных переводах из правила, согласно которому перевод может быть осу­ществлен работодателем только с согласия работника. Получив письменное согласие работника, работодатель вправе перевести работника на другую постоянную работу как в одной и той же организации, так и в другую местность. Наиболее частые случаи посто­янных переводов в настоящее время связаны с высвобождением работников с производства, сокращением управленческого персонала, научно-техническим прогрессом и обновлением производства. При переводе на другую постоянную нижеоплачиваемую работу за работником сохраняется прежний средний заработок в точение двух недель со дня перевода (ст.95 КЗоТ РФ).  Современное законодательство о переводах на постоянную работу в другую местность предусматривает два возможных варианта: перевод работника в другую местность вместе с организацией, где он работает и перевод работника в другую местность без перемещения организации. В обоих случаях работники получают соответствующие компенсации: стоимость проезда работника и членов его семьи (кроме случаев, когда работодатель предоставляет соответствующе средства передвижения); расходы по провозу имущества; суточные за каждый день нахождения в пути; единовременное пособие на самого работника и на каждого переезжающего члена семьи; заработную плату за дни сбора в дорогу и устройства на новом месте жительства, но не более шести дней, а также за время нахождения в пути (ст.116 КЗоТ РФ).  При отказе работника от перевода в другую местность вместе с организацией работодатель в соответствии со статьей 29 КЗоТ РФ п. б) может уволить его с работы.  **26. Классификация оснований прекращения трудового договора**  Термин «прекра­щение трудового договора (контракта)» означает прекращение трудо­вых правоотношений по всем основаниям, предусмотренным трудовым законодательством (по соглашению сторон трудового договора, по инициативе одной из сторон трудового договора (контракта), по инициативе определенных органов, не являющихся сторонами трудо­вого договора, в связи со смертью работника).  Основания прекращения трудового договора закреплены в статье 29 КЗоТ, в которую включены семь пунктов. В зависимости от того, кто является инициатором прекращения трудового договора (контракта), эти основания можно разделить на четыре группы.  1. Прекращение трудового договора (контракта) по совместной инициативе его сторон. К этой группе оснований прекращения трудо­вого договора (контракта) относятся:  во-первых, соглашение сторон о прекращении трудового договора (п. 1 ст. 29 КЗоТ). Такое соглашение возможно в любое время действия трудового договора, заключенного на неопределенный срок, на опреде­ленный срок или на время выполнения определенной работы. во-вторых, истечение срока трудового договора (если он был заклю­чен на срок) или времени выполнения определенной работы. Но это основание прекращения трудового договора действует не авто­матически. Трудовой договор (контракт) прекращается по этому осно­ванию либо по инициативе работника, либо по инициативе работодате­ля. Если по истечении срока трудового договора (контракта) или вре­мени выполнения определенной работы трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из его сторон не потребовала его прекращения, то трудовой договор считается продолженным на неопре­деленный срок (ст. 30 КЗоТ).  2. Прекращение трудового договора по инициативе работника (Согласно ст.31 КЗоТ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, т.е. уволиться по собств. желанию, в любое время, если договор заключен на неопределенный срок. Для этого он обязан предупредить работодателя письменно за две недели. По требованию работника досрочно может быть расторгнут договор, заключенный на опред. срок или на время вып-я опред. работы, в случаях, предусмотр. ст. 32 КЗоТ: а) в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по трудовому договору; б) при нарушении администрацией законодат-ва о труде, коллективного или трудового договора; в) по другим уважительным причинам).  3. Прекращение трудового договора по инициативе работодателей (Перечень общих оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателей закреплён ст. 33 КЗоТ. 1. Ликвидация организации, сокращение численности или штата работников. 2. Обнаружившееся несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению работы. 3. Систематич. неисполнение работником без уважит. причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания и пр.).  4. Прекращение трудового договора по инициативе определенных органов, не являющихся его сторонами (Из содержания ст.29 КЗоТ вытекает, что такими органами явля­ются: военные комиссариаты, профсоюзные и судебные органы).  **34. Увольнение по инициативе работника.**  Согласно ст.31 КЗоТ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, т.е. уволиться по собственному желанию, в любое время, если договор заключен на неопределенный срок. Для этого он | трудовых споров неурегулированных разногласий, касающихся применения или уста­новления условий труда работников. Участниками этих отношений вы­ступают спорящие субъекты (работник — работодатель; трудовой кол­лектив — работодатель), с одной стороны, и орган по рассмотрению трудового спора — с другой.  **5. Система трудового права**  **Система трудового права России — совокупность юридических норм, образующих единое предметное целое (отрасль) с разбивкой на отдельные относительно самостоятельные структурные образования (институты), а также на иные устойчивые общности норм, имеющие более дробную структурную определенность (пединституты).**  Наиболее характерными структурными подразделениями системы трудового права являются институты.Они включают в себя менее обширную, чем отрасль, совокупность юридических норм, которые различаются между собой по предметному признаку регулирования, то есть особенностям отдельных видов общественных отношений либо отдельным сторонам (элементам) какого-либо конкретного вида обще­ственных отношений. Современная система трудового права России включает в себя сле­дующие **институты:** 1. трудоустройства (объединяет нормы, регулирующие отношения, связанные с подысканием гражданам подходящей работы); 2. трудового договора (объединяет нормы, регулирующие прием на работу, переводы и увольнения); 3. профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров непосредственно на производстве; рабочего времени и времени отдыха; нормирования труда; оплаты труда: дисциплины труда; материальной ответственности; охраны труда; 4. надзора и контроля за охраной труда и соблюдением трудового законодательства.  Перечисленные институты трудового права России — объективно сложившиеся структурные подразделения, призванные в рамках предмета данной отрасти права регулировать с требуемой детализацией и качеством отдельный вид общественных отношений либо отдельный элемент (сторону) единого сложного трудового отно­шения.  Система трудового права России не исчерпывается делением объединяемых этой отраслью юридических норм на институты и пединституты. Структурно вся система трудового права России подразделяется на две большие части — **Общую и Осо­бенную***.* Нормы Общей части трудового права регламентируют наибо­лее общие вопросы организации и применения труда работников, не­зависимо от региональной и отраслевой принадлежности организаций, на которых они работают. Нормы **Особенной** части трудового права конкретизируют положения Общей части. Они регламентируют отдельные виды общественных отношений и их элементы, группируясь в институты и пединституты, о которых говорилось выше.  В настоящее время наиболее полно система трудового права России отражена в КЗоТ Российской Федерации. Поэтому изучение системы трудового права связано прежде всего с изучением структуры и содер­жания этого кодифицированного законодательного акта.  **6. Понятие ТП, его отграничение от смежных отраслей.**  **Отрасль права – регулирует общественные отношения, которые складываются в процессе функционирования рынка труда, организации и применения наемного труда. В своей совокупности эти отношения и составляют основные элементы (ядро) предмета трудового права России.**  Важнейшие положения, относящиеся к предмету, методу и системе ТП России дают возможность отграничить эту отрасль права от других, смежных отраслей права Российской Федерации. К числу смежных относятся такие отрасли права, которые имеют сходные предметы и методы регулирования. Применительно к трудовому праву России **смежными** отраслями права выступают: гражданское право, сельскохозяйственное право, административное право, право социального обеспечения.  В предмет гражданского права входят общественные отношения, которые близко примыкают к трудовым отношениям, базирующимся на трудовом договоре (контракте). Это отношения по выполнению договоров бытового подряда, поручения, литературного заказа и т.п. **Различия, обус­ловливающие их разную отраслевую принадлежность**. Во-первых, предметом и основным содер­жанием трудовых отношений выступает процесс труда, живой труд, в то время как предметом отношений по бытовому подряду, поручению, литературному заказу выступает овеществленный труд, продукт труда. Во-вторых, по трудовому отношению работник обязуется выполнять работу определенного рода (по определенной специальности, квалификации, должности), в то время как в указанных гражданских отношениях труд связан с выполнением индивидуально-конкретного задания и проч.  **Смежной с трудовым правом отраслью выступает сельскохозяйственное право.** Трудовое и сельскохозяйствен­ное право имеют немало общего: они регулируют совместный труд, основанный на единых принципах общественной организации труда: и той, и другой отрасли присуща функция охраны труда и трудовых прав работников. Различия состоят в трудовое право регулирует трудовые отношения, базирующиеся на несамостоятельном (наемном) труде; сельскохозяйственное же право регулирует трудовые отношения работников-кооператоров, которые являются сособственниками орудий труда и средств производства и потому не являются субъектами наемного труда . и пр.  **Смежный характер по отношению к трудовому праву имеет и административное право.** Это проявляется, во-первых, в сходстве пред­мета регулирования (в трудовом праве — организационно-управлен­ческие отношения в сфере труда; в административном праве — отно­шения в сфере государственного управления) и, во-вторых, в сходстве метода регулирования (использование в обеих отраслях права способа государственно-властных предписаний).  Государственно-управленческая деятельность Российской Феде­рации, составляющая предмет административного права, носит универ­сально-властный характер. Для нее типично то, что субъекты административных отношений всегда находятся в соподчиненном (не­равном) положении, то есть один обладает властью давать предписания и распоряжения, а другой обязан их выполнять. Так, например, строятся отношения между Президентом РФ и Правительством, между Правительством РФ и министерствами, между прокурором области (края) и прокурором района. В отличие от них организационно-управ­ленческие отношения, составляющие предмет трудового права, основа­ны на действиях равноправных субъектов, строящих свои взаимоотно­шения на договорных началах. (характер отношений между работодателем и трудовым коллективом, между администрацией государственного предприятия и профкомом при осу­ществлении деятельности по организации труда и управлению производством).  **7. Принципы трудового права**  **Под принципами трудового права следует понимать закреплен­ные в действующем законодательстве основополагающие руково­дящие начала (идеи), выражающие сущность норм трудового права и главные направления политики государства в области правового регулирования общественных отношений, связанных с функционированием**  выступают юридической формой установления условий труда, регулирования отношений между работодателем и работниками организации независимо от ее ведомствен­ной принадлежности и формы собственности.  **14. Порядок заключения коллективного договора.**  Сторонами коллективного договора выступают: во-первых, работники в лице их представителей; во-вторых, работодатель, пред­ставляемый руководителем организации или другим полномочным в соответствии с уставом организации (иным локальным актом) лицом.  Работники, будучи стороной коллективного договора, выступают не как отдельные обособленные личности, а в качестве самостоятель­ного субъекта — трудового коллектива организации в целом или ее отдельного структурного подразделения с правами юридического лица. При этом сами работники и трудовые коллективы не участвуют непос­редственно в заключении коллективного договора, а действуют в лице представителей — органов профсоюзов или иных уполномоченных представительных органов.  Другой стороной коллективного договора является работодатель*.* Представителем работодателя обычно выступа­ет руководитель организации. Но уполномоченным представителем работодателя могут быть и другие должностные лица из числа администрации организации (структурного подразделения, обладаю­щего правами юридического лица), имеющие полномочия в соот­ветствии с уставом организации либо иными локальными актами.  Предусматривается обязательная процедура разработки и заключения коллективных дого­воров. Начальной стадией такой процедуры являются коллективные переговоры*.* В качестве инициатора коллективных переговоров по раз­работке, заключению и изменению колдоговора вправе выступить лю­бая из сторон. Для этого она должна послать письменное уведомление о начале переговоров другой стороне, которая обязана в семидневный срок со дня получения уведомления начать переговоры. Правом на принятие решения о необ­ходимости заключения коллективного договора с работодателем обла­дают: 1) представители работников; 2) общее собрание (конференция) работников организации.  В целях конкретного ведения коллективных переговоров и подго­товки проекта коллективного договора стороны на равноправной осно­ве образуют комиссию из наделенных необходимыми полномочиями представителей. Состав комиссии, сроки, место проведения и повестка дня переговоров определяются решением сторон. Дата издания согла­сованного с соответствующим представителем работников приказа о формировании комиссии является моментом начала коллективных переговоров. Участвующим в переговорах сторонам предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содер­жание коллективного договора. Работодатель и его уполномоченные представители обязаны предоставлять другой стороне имеющуюся у них информацию, необходимую для коллективных переговоров. При этом участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если они являются госу­дарственной или коммерческой тайной. Лица, разглашающие эти све­дения, привлекаются в установленном законом порядке к ответствен­ности.  При недостижении согласия сторон составляется протокол разног­ласий, в который вносятся окончательно сформулированные предло­жения сторон о мерах, необходимых для устранения причин разног­ласий, а также о сроке возобновления переговоров. Согласованные сто­ронами вопросы о порядке, сроках разработки проекта и заключения коллективного договора, составе комиссии по подготовке проекта, месте проведения и повестке дня переговоров оформляются приказом по организации и решением профкома или иного уполномоченного работниками представительного органа.  Когда со стороны работников выступает одновременно несколько профсоюзов, иных уполномоченных работниками представительных органов, ими формируется объединенный представительный орган для ведения переговоров, разработки *единого проекта и заключения едино­го* коллективного договора. Единый проект колдоговора подлежит обя­зательному обсуждению работниками в подразделениях организации и дорабатывается с учетом поступивших замечаний, предложений, до­полнений. Доработанный проект утверждается общим собранием (кон­ференцией) трудового коллектива и подписывается со стороны работников всеми участниками объединенного представительного орга­на.  Когда в объединенном представительном органе не будет достигну-то единое согласованное мнение, общее собрание (конференция) трудо­вого коллектива принимает наиболее приемлемый проект кол­лективного договора и поручает профсоюзу, разработавшему этот проект, на его основе про­вести переговоры и заключить после утверждения общим собранием (конференцией) колдоговор от имени трудового коллектива с работода­телем. При несогласии принятия единого колдоговора профсоюз, иной уполномоченный работниками представительный орган вправе *само­стоятельно* вести переговоры и заключать коллективный договор от имени представляемых работников или предлагать и заключать *прило­жение* к единому коллективному договору, защищающее специфические интересы представляемых работников по профессиональному признаку. Приложение является неотъемлемой частью коллективного договора и имеет равную с ним юридическую силу. Таким образом, в условиях плюрализма профсоюзов в организациях допускается заключение и действие *нескольких* кол­лективных договоров.  Момент подписания колдоговора, протокола разногласий является моментом окончания коллективных переговоров по заключению колдоговора.  Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 года.  **Соглашение: понятие, виды, содержание.**  Соглашение — это правовой акт, регулирующий социально-тру­довые отношения между работниками и работодателями и заключа­емый на уровне РФ, субъекта РФ, территории, отрасли, профессии *.* Оно является правовой формой социаль­ного партнерства. В зависимости от сферы регулирования социаль­но-трудовых отношений коллективные соглашения могут быть: гене­ральные, региональные, отраслевые (межотраслевые) тарифные, профессиональные тарифные, территориальные и иные.  Целью заключения генерального соглашения является установ­ление общих принципов регулирования социально-трудовых отно­шений в масштабах Федерации. Региональное соглашение уста­навливает общие принципы регулирования социально-трудовых отно­шений на уровне субъекта Российской Федерации. Отраслевое (межот­раслевое) тарифное соглашение устанавливает нормы оплаты труда, а также социальные гарантии и льготы для работников отрасли (отрас­лей). Профессиональное тарифное соглашение предусматривает нормирование оплаты и других условий труда, а также социальных гарантий и льгот для работников определенных профессий. Территориальное соглашение устанавливает условия труда, а также социальные гарантии и льготы, связанные с территориальными особенностями города, района, другого административно-территориального образования.  *Содержание соглашений.* Оно состоит из условий (положений) нормативного и обязательственного характера, определяемых самими сторонами в пределах их компетенции. Будучи правовой формой социального партнерства по трудовым и  обязан предупредить работодателя письменно за две недели.  В случаях, когда желание работника расторгнуть трудовой договор (контракт) вызвано невозможностью продолжения им работы (например, зачисление в учебное заведение, переход на пенсию и в других случаях), работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.  По соглашению между работником и работодателем трудовой дого­вор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения. По истечении срока предупреждения об увольнении по собственному же­ланию работник имеет право прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.  Предупреждение об увольнении работника по собственному же­ланию имеет определенное юридическое значение, заключающееся в том, что в течение срока предупреждения ни одна из сторон трудового договора не имеет права в одностороннем порядке расторгнуть его.  Если работник вопреки его желанию будет уволен работодателем до истечения срока предупреждения об увольнении, то он подлежит восстановлению на прежней работе. Если же работник уйдет с работы до окончания срока предупреждения без согласия работодателя, то тем самым совершит прогул, и работодатель вправе уволить его не по собственному желанию, а за прогул без уважительных причин (по п. 4 ст. 33 КЗоТ).  По требованию работника досрочно может быть расторгнут трудо­вой договор, заключенный на определенный срок или на время выполнения определенной работы, в случаях, предусмотренных ст.32 КЗоТ, а именно: а) в случае его болезни или инвалидности, пре­пятствующих выполнению работы по трудовому договору (контракту); б) при нарушении администрацией законодательства о труде, кол­лективного или трудового договора (контракта); в) по другим уважительным причинам.  **28. расторжение договора в случае несоответствия занимаемой должности**  Увольнение в связи с обнаружившимся несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы (п. 2 ст. 33 КЗоТ).  По данному основанию администрация может уволить работника в двух случаях: его несоответствия занимаемой должности или выпол­няемой работе. Такое увольнение возможно в силу недостаточной квалификации и по состоянию здоровья.  Недостаточная квалификация работника может выражаться в отсутствии необходимых знаний и навыков, без которых невозможно выполнять обязанности по конкретной должности (работе) при надле­жащих условиях труда, но при этом следует иметь в виду, что согласно п. 22 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 22 декабря 1992 г. недопустимо расторжение трудового договора по мотивам недостаточной квалификации с работниками, не имеющими необходимого производственного опыта в связи с непродолжительно­стью трудового стажа, а также по мотиву отсутствия специального образования, если оно согласно закону не является обязательным ус­ловием при заключении трудового договора.  Несоответствие работника занимаемой должности может быть ус­тановлено по результатам аттестации, но при этом необходимо учиты­вать, что выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательст­вами такого несоответствия.  Причиной увольнения по п. 2 ст. 33 КЗоТ может быть состояние здоровья: стойкое снижение трудоспособности, препятствующее надле­жащему исполнению трудовых обязанностей. Временная утрата тру­доспособности не является поводом для увольнения работника по этому основанию.  Увольнение при неявке на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, не считая отпуска по беременности и родам, если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (долж­ности) при определенном заболевании (п. 5 ст. 33 КЗоТ).  За работниками, которые временно утратили трудоспособность, место работы (должность) сохраняется в течение четырех месяцев. После окончания этого срока временной нетрудоспособности работники могут быть уволены по п. 5 ст. 33 КЗоТ. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудо­вым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (дол­жность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установ­ления инвалидности. За работниками, временно ставшими нетрудоспособными в связи с заболеванием туберкулезом, место работы (должность) сохраняется в течение 12 месяцев.  Работники могут быть уволены по п.5 ст.33 КЗоТ только во время болезни.  Если невыход работников на работу не сказывается отрицательно на производственном процессе, то на практике за ними место работы и должность сохраняется и после четырех месяцев болезни подряд, т.е. к этом случае увольнение работников по п.5 ст.33 КЗоТ не производится.  Если работник выздоровел и вышел на работу до окончания четырех месяцев болезни, то увольнение по п. 5 ст. 33 КЗоТ не допускается.  **27. Увольнение вследствие ликвидации организации…**  1. Увольнение вследствие ликвидации организации, сокращения численности или штата работников. В соответствии со ст. 61 ГК РФ юридическое лицо (к которому относятся и предприятия) может быть ликвидировано по решению его учредителей (участников), по решению суда в случае осуществления деятельности без надлежащего разрешения (лицензии) либо деятель­ности, запрещенной законом, и в иных случаях, предусмотренных ГК. Порядок ликвидации юридического лица регулируется ст.бЗ ГК.  На практике наиболее часто применяется такое основание увольнения работников, предусмотренное п.1 ст.33 КЗоТ, как сокращение числен­ности или штата работников.  Увольнение по п. 1 ст. 33 КЗоТ допускается при наличии следу­ющих условий:  1) если сокращение штата действительно имело место;  2) если увольнение по п. 1 ст. 33 КЗоТ именно данного работника продиктовано интересами производства;  3) если уволенный работник не имеет преимущественного права быть оставленным на работе по сравнению с работниками, равными с ним по квалификации и производительности труда;  4) если работодатель (администрация) не может перевести уволь­няемого работника, или если он отказался от предложения перейти на другую работу.  Факт сокращения численности или штата работников может быть установлен на основании приказов руководителей предприятий, уч­реждений, организаций; штатных расписаний; справок об уменьшении фонда оплаты труда и т.д. | **рынка труда, применением и организацией наем­ного труда.**  Принципы трудового права России можно подраз­делить **на четыре основные группы:** 1) выражающие политику государства в области правового регулирования рынка труда и эффективной занятости (**свобода труда** – возможность свободно распоряжаться каждым трудоспособ. гражданином своей способностью к труду (рабочей силой), выбирать род деятельности и профессию; **свобода трудового договора** – разработка контракта для достижения максимальной отдачи того и другого); 2) содержащие руководящие начала в области установления ус­ловий труда **работников (актив. участие трудящихся и профсоюзов в установлении условий труда** – право работников участвовать в управлении организациями через общие собрания трудового коолектива и иные органы, вносить предложения по улучшению работы организации, а также по вопросам соц.-культкрного и бытового обслуживания (ст. 227 КЗоТ); 3) определяющие правовое регулирование применения труда наем­ных работников (**определённость трудовой функции** – рациональное использование кадров, которое означает, в частности, что каждый трудящийся должен выполнять работу по опред. труд. договором специальности, квалификации, должности; **обеспечение нормальной дисциплины труда** – поведение отдельных работников согласовывается с поведением всего колектива и отвечает их общим интересам.); 4) отражающие главные направления правовой политики в области охраны здоровья и защиты трудовых прав работников (**обеспечение охраны труда и здоровья работников; гарантированность трудовых прав работников** – возложение ответственности на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении или переводе работника (ст. 214 КЗоТ).  Основные принципы трудового права нашли свое закрепление в Конституции Российской Федерации и важнейших законодательных актах этой отрасли права. Так, в ст. 37 Конституции РФ закреплен принцип свободы труда: «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятель­ности и профессию». Ряд важных принципов закреплен в КЗоТ РФ.  **8. Понятие и виды источников трудового права**  В общей теории права принято различать понятия источника права в материальном и в формальном юридическом смыслах. В первом значении под источником права понимаются те факторы, которые определяют сущностное содержание права. К ним принято относите прежде всего. материальные условия жизни общества, свойственные ему экономические отношения. В юридическом смысле в качестве источника нрава расматриваются формы, в которых объективируются правовые нормы, получают оощеобязательность и общеизвестность. Формами, выполняющими такую функцию, выступают в РФ соответствующие нормативные правовые акты. **В свете вышесказанного под источниками трудового права следует понимать результаты правотворческой деятельности компетентных органов государства в сфере регулирования трудовых и иных обществ. отношений, составляющих предмет этой отрасли права.**  1. Особое место среди источников **Конституция Российской Федерации***.* Конституция РФ за­конодательно закрепила свободу труда, запрет принудительного труда, право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от без­работицы. (ст. 37).  **2. Законы РФ.**Законы как источники трудового права России по органам их принятия и юридической силе можно классифицировать на следующие *три группы:* 1) федеральные конституционные законы; 2) федеральные законы; 3) законы субъектов Российской Федерации.  Важнейшее место среди федеральных законов в области трудового права занимает **Кодекс законов о труде ( КЗоТ) Российской Федерации***.* Будучи основньГм кодифицированным источником трудового права России, он регулирует по существу весь комплекс общественных отно­шений, который входит в предмет данной отрасли права. Принят 9 декабря 1971 г. Со времени его принятия в КЗоТ неоднократно вносились допол­нения и изменения. Также Основы Законодательства Российской, Федерации об охране трудаот 6 августа 1993 г. , федеральный закон «Об основах государственной службы РФ» от 31 июля 1995.  3. Среди подзаконных источников трудового права ведущую роль играют указы През. РФ. Они обязательны для исполнения на всей территории России и не должны противоречить Конституции РФ и федеральным законам. (Указ от 31 марта 1995 г. «О должностных окладах в органах государст­венной власти» , Указ от 16 августа 1995 г. «О некоторых социальных гарантиях лиц, замещающих государственные должности федеральных государственных служащих».)  **4. Постановления Правительства РФ**. Они пред­ставляют собой акты исполнительной власти Российской Федерации, носящие подзаконный характер. Постановление Правительства РФ от 24 августа 1995 г. «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы».  5. Постановления, инструкции и разъяснения Минтруда Российской Федерации. Эти акты Минтруда РФ относятся к специфической разновидности источников трудового права, поскольку исходят от компетентного органа государственного управления, наде­ленного полномочиями издавать акты *по применению и разъяснению* законов РФ о труде и соответствующих указов Президента и постанов­лений Правительства РФ. Постановления, инструкции и разъяснения Минтруда РФ издаются в целях обеспечения правильного единообраз­ного толкования и применения законов о труде и актов вышестоящих органов государственного управления, регулирующих общественные отношения в сфере труда. Акты Минтруда РФ как источники трудового права по юридичес­кой силе относятся к подзаконным актам органов государственного управления.  6. акты органов власти и управления субъектов Российской Федерации.  7. Акты высших судебных органов — Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ. Эти акты не могут рассматриваться в качестве источников трудового права, хотя в ряде случаев и Конституционному Суду и Верховному Суду приходится соответственно решать либо воп­рос о конституционности того или иного нормативного акта о труде, либо об ориентировании судебной практики на единообразное понимание и разрешение трудовых споров.  Однако указанные суды в таких случаях не уполномочены «творить» право. Они лишь толкуют нормативные акты с точки зрения их конституционности и дают руководящие указания судам о приме­нении действующего законодательства о труде.  **10. Роль профсоюзов в социальной организации труда.**  Профсоюзы представляют собой добровольные независимые общественные организации, объединя­ющие работников, связанных общими интересами по роду их деятель­ности как в производственной, так и в социальной сфере. Своей главной задачей профсоюзы всех направлений: Федерация независимых проф­союзов России (ФНПР), Соцпроф и другие считают защиту прав и законных интересов трудящихся, установление социальной  социально-экономическим вопросам, соглашения не могут противоречить законодательству. Статья 21 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г. (в редакции 24 ноября 1995 г.) предусмотрела, что согла­шения, в частности, могут предусматривать положения: об оплате, ус­ловиях и охране труда, режиме труда и отдыха: о механизме регулирования оплаты труда, исходя из роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных соглашением; о доплатах компенсационного характера, минимальный размер которых предус­мотрен законодательством; о содействии занятости, переобучении работников; об обеспечении экологической безопасности и охране здо­ровья работников на производстве; и пр.  Перечисленный выше перечень положений, составляющих содер­жание соглашений, следует рассматривать как примерный. В согла­шениях могут содержаться положения по другим трудовым и социаль­но-экономическим вопросам, не противоречащим законодательству. Ряд положений, входящих в содержание соглашения, может включать­ся в качестве информационных условий (положений) коллективных договоров, заключаемых в организациях.  **21. Понятие и содержание трудового договора**  Легальное определение понятия трудового договора дается в статье 15 КЗоТ РФ – трудовой договор есть соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять трудовую функцию (работу по опре­деленной специальности, квалификации или должности) с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется обеспечивать условия труда, предусмотренные законом и иными нормативными правовыми актами о труде и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату.  В настоящее время из всех форм реализации права граждан на труд трудовой договор следует признать *главной* формой, ибо именно он лучше всего отвечает потребностям рыночных трудовых отношений, основанных на наемном характере труда.  Являясь основанием возникновения и существования во времени трудовых правоотношений, трудовой договор выполняет функцию их специфического регулятора, призван индивидуализировать трудо­вые правоотношения применительно к личности работника и конкрет­ного работодателя.  Содержание трудового договора в условиях рынка труда определя­ется взаимным согласием его сторон — работника и работодателя. Обычно оно касается: места работы с указанием структурного подраз­деления, в которое работник принимается на работу; наименования профессии или должности работника с указанием специальности, квалификации, то есть трудовой функции; прав и обязанностей работника; прав и обязанностей работодателя, в том числе по обеспе­чению охраны труда; размера тарифной ставки или должностного окла­да; доплат и надбавок, поощрительных выплат; режима рабочего вре­мени; продолжительности ежегодного отпуска; условий повышения квалификации; льгот по социальному обслуживанию, социальному обеспечению, медицинскому страхованию. В трудовом договоре могут содержаться условия об установлении испытательного срока, о совме­щении профессий, должностей, о неразглашении служебной, коммер­ческой тайны и иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с законами и иными нормативными правовыми актами.  Необходимые — это такие условия, которые обязательно должны содержаться в лю­бом трудовом договоре. Отсутствие их свидетельствует об отсутствии самого трудового договора. (место работы, род работы (трудовая функция), время начала работы, оплата труда работника. К факультативным условиям отно­сятся все остальные условия, например, условие об испытании при приеме на работу, условие о режиме рабочего времени, о неразгла­шении коммерческой тайны и т.п.) Факультативные же условия не являются обязательно присущими ему, они могут составлять, а могут и не состав­лять конкретное содержание трудового договора.  **23. Перевод на другую работу, его отличие от смежных областей.**  Трудовою законодательство связывает понятие пере­вода на другую работу прежде всего с изменением места работы работника либо его трудовой функции (специальности, квалификации, должности). Поскольку речь идет в данном случае об изменении существенных условий трудового договора, перевод всегда означает изменение трудового правоотношения работника с работода­телем. По общему правилу, переводы возможны только с письменного согласия работника. Переводом на другую работу, требующим такого согласия работника, следует считать также поручение ему работы, при выполнении которой изменяются существенные условия труда — раз­мер оплаты труда, режим работы, льготы и преимущества, обусловлен­ные соглашением сторон.  Понятие перевода следует отличать от смежного с ним понятия — перемещения по работе, которое в отличие от перевода не требует согласия работника. Перемещение связано обычно с реализацией рабо­тодателем своих полномочий по организации труда и управлению производством. Оно осуществляется в той же организации, но на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в той же местности, на другой механизм или агрегат в пределах специальности, квалификации или должности, обусловленной трудовым договором (ст. 25 КЗоТ РФ). При этом работодатель не вправе перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.  Таким образом, если перевод связан с изменением места работы либо трудовой функции, то перемещение предполагает сохранение обусловленных трудовым договором места работы и трудовой функции (меняется лишь конкретное рабочее место, конкретное структурное подразделение — цех, отдел и т.п.).  Виды переводов. В зависимости от специфики критериев трудовое законодательство предусматривает различную квалификацию перево­дов на виды. Так, в зависимости от срока переводы подразделяются на временные и постоянные; в зависимости от места *—* переводы в преде­лах одной и той же организации, переводы в другую организацию (той же местности), переводы в другую местность; в зависимости от инициативы *—* переводы по инициативе работодателя и по инициативе работника.  **Временные переводы на др. работу.**  Эти переводы, как и любые другие перево­ды, допускаются только с согласия сторон трудового договора. Однако исключение составляют переводы в случаях производственной необ­ходимости и простоя. Такие переводы осуществляются по инициативе работодателя и, как правило, обязательны для работника. По исте­чении установленных для этих случаев сроков работники восста­навливаются на прежней работе.  В соответствии со ст. 26 КЗоТ РФ, если в организации возникла ситуация, грозящая жизни и здоровью людей или причинению большого имущественного ущерба, работодатель может на срок до одного месяца перевести работника на другую работу. Такая ситуация на практике может иметь различные раз­новидности и все они концентрируются в понятии «производственная необходимость». Перечень таких ситуаций включает в себя: предотв­ращение или ликвидацию стихийных бедствий (наводнение, землетря­сение и т.п.), производственные аварии или немедленное устранение их последствий; предотвращение несчастных случаев, простоя, гибели или порчи государственного или общественного имущества, а также иного имущества, принадлежащего работодателю. Безусловно, ука­занный перечень, установленный ст.26 КЗоТ. не исчерпывает всех случаев |