

1.4. Основные положения трудового права

Основные положения и нормы трудового права в Российской Федерации установлены Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

Основопологающий принцип трудового права— принцип свободы труда. Этот принцип реализуется в различных правовых нормах, начиная с возникновения трудовых отношений и кончая их прекращением. Свобода труда означает, что любой гражданин сам определяет, где ему проявить свои знания и способности.

Принудительный труд — это выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия).

В статье 37 Конституции Российской Федерации сказано:

«1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

2. Принудительный труд запрещен.

3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

4. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск».

Статья 10 Трудового кодекса РФ говорит о том, что «общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в соответствии с Конституцией Российской Федерации являются составной частью правовой системы Российской Федерации.

Если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора».

Международная организация труда (МОТ) разрабатывает и принимает международные трудовые нормы в форме конвенций и рекомендаций.

Конвенции МОТ подлежат ратификации странами — членами МОТ. Страна, ратифицировавшая Конвенцию МОТ, принимает на себя обязательства по применению положений этой Конвенции. Конвенции являются юридическими документами, имеющими силу международного договора. Конвенция приобретает юридическую силу с момента ратификации ее высшим органом государственной власти этой страны — члена МОТ.

Рекомендации вырабатываются МОТ в тех случаях, когда вопрос не считается достаточно разработанным для принятия странами-участницами обязательств или когда требуется детализировать, дополнить положения принимаемой конвенции, а также когда вырабатываемые нормы подвержены частым изменениям.

В соответствии с Конституцией РФ и федеральными конституционными законами, регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними, отношений осуществляется:

1) трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового кодекса РФ, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;

2) иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

- указами Президента Российской Федерации;
- постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;
- нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
- нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения, регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты работодателя, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу РФ, другим федеральным законам, указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ, нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти, законам и иным нормативным правовым актам субъектов Российской Федерации.

Подчеркнем, что локальные нормативные акты работодателя в сфере охраны труда являются непосредственной правовой базой управления охраной труда на уровне работодателя (на корпоративном уровне).

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ, о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) и подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при условии обеспечения работодателем оплаты и условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями и данным трудовым договором.

В отличие от трудового договора, заключаемого с работником для выполнения им определенной трудовой функции, гражданско-правовые договоры (связанные с применением труда) заключаются для выполнения определенной работы, цель которой — достижение конечного результата. Отличать трудовой договор от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда, весьма важно. Заключив трудовой договор, гражданин подпадает под действие трудового законодательства и приобретает право на соответствующие социальные гарантии и компенсации, предусмотренные этим законодательством (оплачиваемый отпуск, пособие по временной нетрудоспособности и пр.), в том числе в сфере охраны труда. Лица, работающие по гражданско-правовым договорам, права на такие гарантии и компенсации не имеют.

Содержание трудового договора — это описанная совокупность всех его условий. Какие условия должен и может содержать трудовой договор, определяется разделом III Трудового кодекса РФ (ст. 57), там же содержатся требования к заключению, содержанию, расторжению и изменению условий трудового договора.

Разделами IV и V Трудового кодекса РФ регулируется рабочее время и время отдыха работников.

Дисциплина труда — обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ (раздел VIII), иными

федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Правила внутреннего трудового распорядка — локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами.

Правила внутреннего распорядка обычно состоят из следующих разделов:

- 1) общие положения, предусматривающие действие этих правил, на кого они распространяются, их цель, задачи;
- 2) порядок приема и увольнения;
- 3) основные обязанности работника;
- 4) основные обязанности работодателя (администрации);
- 5) рабочее время и его использование;
- 6) меры поощрения за успехи в труде;
- 7) дисциплинарная ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей могут применяться следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Для отдельных категорий работников в соответствии с федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине могут применяться и другие дисциплинарные взыскания.

Особенности регулирования труда женщин регламентируются:

- Трудовым кодексом РФ (ст. 253–264);
- постановлением Совета Министров — Правительства РФ от 06.02.1993 г. № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»;
- постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 162 «Об утверждении Перечня тяжелых работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин»;
- СанПиН 2.2.0.555–96 «Гигиенические требования к условиям труда женщин» и рядом других документов.

Особенности регулирования труда молодежи регламентируются:

- Трудовым кодексом РФ (ст. 265–272);
- постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 163 «Об утверждении Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет»;
- постановлением Минтруда РФ от 07.04.1999 г. № 7 «Об утверждении норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную»;

Заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий

выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В повышенном размере оплачивается также труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

За нарушение требований охраны труда предусмотрена дисциплинарная, материальная, гражданско-правовая, административная и уголовная ответственность.

Трудовой кодекс РФ определяет социальное партнерство в сфере труда как систему взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

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

Содержание коллективного договора определяется сторонами и направлено на решение неотложных задач социального развития трудового коллектива. В договор могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников по вопросам труда и занятости работников, об оплате труда, о рабочем времени и времени отдыха, улучшений условий труда, о материальном стимулировании, с учетом 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. Это является одной из целей коллективного договора.

Представители сторон социального партнерства за нарушения подвергаются штрафу в размере и порядке, предусмотренном федеральным законом.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

Порядок разрешения коллективных трудовых споров состоит из следующих этапов:

- рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией,

· рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.