

Трудовое право

Трудовая дееспособность граждан РФ наступает в возрасте 16 лет. Трудовая дееспособность (трудоспособность) – способность физического лица реализовывать свое право на труд путем заключения трудового договора (контракта). Это указано в статье 63 Трудового кодекса РФ. Однако там же содержится оговорка, которая позволяет людям заключать трудовые договоры в более раннем возрасте. Лица, достигшие возраста 15 лет, могут заключать трудовой договор в случае, если они уже получили основное общее образование либо оставили общеобразовательное учреждение в соответствии с федеральным законом. С учащимися, достигшими 14-летнего возраста, может быть заключен трудовой договор только с согласия родителей или опекунов и только для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесс обучения. Как правило, речь идет в этом случае о работе на каникулах.

Право на труд граждане реализуют путем заключения трудового договора о работе на предприятии, в учреждении или организации. Трудовой договор (контракт) – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать предусмотренные законодательством условия труда.

Таким образом, сторонами трудового договора являются работник и работодатель. Статья 56 Трудового кодекса, которая содержит определение трудового договора, фактически указывает две обязанности работника и две обязанности работодателя.

Обязанности работника	Обязанности работодателя
1. Выполнение работы по определенной специальности, квалификации или должности 2. Подчинении правилам внутреннего трудового распорядка.	1. Своевременная выплата заработной платы 2. Обеспечение условий труда

Первая обязанность работника – это выполнение работы по определенной специальности, квалификации или должности. Всё это должно быть указано непосредственно в трудовом договоре.

Вторая обязанность работника – это подчинение правилам внутреннего трудового распорядка. Сюда относятся такие вещи, как соблюдение режима рабочего времени, правил техники безопасности и технических стандартов. Несоблюдение трудового распорядка влечет за собой наступление дисциплинарной ответственности.

Обратимся к обязанностям работодателя. Первая из них – это своевременная оплата труда работников.

Вторая обязанность работодателя – это обеспечение условий труда.

В российском трудовом праве выделяются два вида трудовых договоров – это бессрочные и срочные договоры. Если в договоре не указан срок его действия, то он считается бессрчным. Бессрочный договор выгоден работнику, так как уволить его в этом случае будет гораздо сложнее.

Трудовая книжка (рис. 1) является единственным документом, в котором официально указывается, где, когда, как и сколько вы работали. Туда вписывается информация о том, какую должность вы занимали, и почему увольнялись, а также награды и благодарности

Работодателем может быть не только юридическое, но и физическое лицо.



Работник может уволиться по собственному желанию, но он должен предупредить об этом работодателя в письменной форме за две недели.

В трудовом договоре обязательно должны быть указаны условия труда, и в первую очередь режим рабочего времени. Согласно Трудовому кодексу РФ, нормальная продолжительность рабочего времени на любом предприятии не может превышать 40 часов в неделю.

Существуют категории работников, для которых устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели. Это работники в возрасте до 16 лет (их максимальная рабочая неделя составляет 24 часа), инвалиды первой и второй группы (их рабочая неделя – 35 часов), работники в возрасте от 16 до 18 лет (36 часов), работники, занятые на работах с вредными или опасными условиями труда (36 часов), педагогические работники (36 часов).

Неурегулированные конфликты между работниками и работодателем называются трудовыми спорами. Они подразделяются на индивидуальные и коллективные. В том случае, если спор с работодателем возникает у значительной части работников, такой спор называется коллективным конфликтом. Как индивидуальные, так и коллективные трудовые споры могут разрешаться двумя способами – судебным и досудебным. В досудебном порядке работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам (такие комиссии существуют на каждом крупном предприятии), и решение этой комиссии должно исполняться. Если же такой комиссии нет или ее решение не устраивает хотя бы одну из сторон, следует обращаться в суд.

Коллективные трудовые споры могут вылиться в забастовки.

Право на забастовку предусмотрено статьей 37 Конституции РФ. Забастовки запрещены служащим Вооруженных Сил, работникам правоохранительных органов, государственным служащим, а также всем работникам, если их забастовка создает угрозу конституционному строю или здоровью других лиц.

Существуют жесткие условия проведения забастовки, при несоблюдении которых наступает ответственность вплоть до уголовной. Так, забастовки могут проводиться только по социально-экономическим вопросам труда и быта работников, а эти требования должны быть сформулированы в письменном виде и утверждены на собрании работников. Не позднее 10 дней до начала забастовки забастовочный комитет (стачком) должен письменно предупредить администрацию о времени начала забастовки и примерных сроках ее окончания.

Забастовку устраивают, чтобы добиться выполнения своих требований, а как же работодатель может выполнить требования работников, если он о них не знает. Однако работники боятся, что их могут уволить за участие в забастовке. Но если забастовка санкционированная, то увольнение последовать не может, а кроме того, в Трудовом кодексе напрямую указана недопустимость проведения локаута – массового увольнения работников в связи с их участием в забастовке.

Участники забастовок не вправе выдвигать политические требования, так как их выполнение не зависит от работодателя. Работодатель может увеличить размер заработной платы, улучшить условия труда или даже купить работникам путевки в санаторий, но изменить, к примеру, результаты парламентских или президентских выборов он, разумеется, не может. Для реализации своих политических требований необходимо действовать в рамках государственного права – создавать политические партии, проводить митинги и демонстрации.

Профсоюз – это добровольное объединение граждан, связанных общими производственными или профессиональными интересами, создаваемое в целях защиты их трудовых прав.

Членство в профсоюзе носит добровольный характер и оформляется посредством профсоюзного билета (рис. 1). Члены профсоюза выплачивают членские взносы, которые обычно составляют 1% месячной заработной платы работника. Профсоюзы защищают профессиональные интересы людей, оказывают им поддержку при незаконном увольнении, могут частично или полностью оплачивать стоимость экскурсий или путевок для членов профсоюза.

Безработные, согласно нормам российского права, - это не имеющие работы трудоспособные граждане, зарегистрированные в службе занятости как безработные в целях поиска подходящей работы.

Таким образом, безработными не являются лица, не достигшие 16 лет, пенсионеры, инвалиды, а также лица, не состоящие на учете в Службе занятости.

Государственная служба занятости занимается поиском подходящей работы. Подходящей работой является работа, соответствующая уровню профессиональной подготовки, отвечающая условиям последнего места работы (например, выполняемая только в дневное время), соответствующая состоянию здоровья и транспортно-доступная.

От такой подходящей работы можно отказаться только один раз. Если же вы откажетесь во второй раз, то работу дальше вам искать будут, а вот пособие по безработице платить прекратят.

Медицинская помощь в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения оказывается гражданам бесплатно за счет средств соответствующего бюджета, страховых взносов, других поступлений».

Это означает, что бесплатная медицинская помощь оказывается в пределах объема, обусловленного программами обязательного медицинского страхования.

Последний вид социальной помощи – это пенсии. В России установлены несколько видов пенсий – это пенсии по старости, пенсии по инвалидности и пенсии по случаю потери кормильца.

Для получения пенсии по старости необходимо выполнить два условия: это достижение пенсионного возраста и наличие трудового стажа

ТРУДОВАЯ ПЕНСИЯ		
базовая пенсия	страховая пенсия	накопительная пенсия

Пенсии по инвалидности

выплачиваются по стойкому нарушению здоровья или утрате способности обслуживать себя.

Размер такой пенсии исчисляется в зависимости от установленной группы инвалидности и пропорционально заработку. Инвалиды первой группы получают большую пенсию, но они не имеют права работать. Инвалиды второй и третьей группы нередко сохраняют частичную работоспособность и могут самостоятельно зарабатывать деньги.

Наконец, пенсии по случаю потери кормильца выплачиваются, к примеру, детям в случае гибели одного из родителей или обоих родителей. Размер такой пенсии составляет 30% от заработка умершего.