

ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ: ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

1. Трудовое законодательство и иные правовые акты, регулирующие трудовые отношения в Российской Федерации

Регулирование трудовых отношений в Российской Федерации осуществляется трудовым законодательством, включая законодательство об охране труда.

Трудовое законодательство Российской Федерации состоит из Трудового кодекса Российской Федерации (принят 30 декабря 2001 г., действует с изм. на 07.01.2011 г.), федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

Трудовые отношения регулируются также иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, как то:

- указами Президента Российской Федерации;
- постановлениями Правительства Российской Федерации;
- нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;
- нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
- нормативные правовые акты органов местного самоуправления;
- коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами.

Коллективный договор является правовым актом, который заключают работники и работодатель в лице их представителей.

Коллективный договор регулирует социально-трудовые отношения в организации (в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях) или у индивидуального предпринимателя.

! Коллективный договор регулирует социально-трудовые отношения в организации (или у индивидуального предпринимателя).

Содержание и структура коллективного договора определены в статье 41 Трудового кодекса РФ и включают следующие вопросы:

- ✓ формы, системы и размеры оплаты труда;
- ✓ выплата пособий, компенсаций;
- ✓ механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- ✓ занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- ✓ рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;

- ✓ улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- ✓ соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- ✓ экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- ✓ гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- ✓ оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- ✓ частичная или полная оплата питания работников;
- ✓ контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- ✓ отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- ✓ другие вопросы, определенные сторонами.

При этом важно помнить, что содержание и структура коллективного договора определяются по соглашению сторон (соглашению, достигнутому между работодателем и представителями работников).

! Содержание и структура коллективного договора определяются по соглашению сторон.

Кроме того, в коллективном трудовом договоре могут быть определены дополнительные льготы и преимущества для работников, более благоприятные условия труда (по сравнению с установленными действующими законами). Однако, возможность установления дополнительных льгот и преимуществ работникам конкретной организации (учреждения, предприятия) напрямую зависит от финансово-экономических возможностей работодателя.

Соглашение - правовой акт, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

Соглашение регулирует социально-трудовые отношения и устанавливает общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями.

! Отраслевое соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам конкретной отрасли.

В настоящее время заключено значительное количество отраслевых соглашений, в которых установлены общие условия оплаты труда, гарантии,

компенсации и льготы работникам конкретной отрасли. Приведем лишь отдельные из них:

Отраслевое соглашение по федеральным государственным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

Содержание и структура соглашения определяются по договоренности сторон (представителей работодателя и работников), которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения.

! Содержание и структура соглашения определяются по договоренности сторон.

В соответствии со статьей 46 Трудового кодекса РФ в Соглашение могут быть включены следующие вопросы:

- ✓ оплата труда;
- ✓ условия и охрана труда;
- ✓ режимы труда и отдыха;
- ✓ развитие социального партнерства;
- ✓ иные вопросы, определенные сторонами.

В действующих Отраслевых Соглашениях по договоренности сторон включены отдельные разделы, предусматривающие льготы, гарантии и компенсации молодым специалистам и учащейся молодежи.

Вместе с тем, работодателям рекомендуется устанавливать дополнительные социальные льготы и гарантии молодым специалистам, во-первых, за счет собственных средств и с учетом собственных финансовых возможностей, во-вторых, с обязательным включением их в коллективный договор.

Социальная защита молодежи, работающей в учреждениях

Гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых специалистов и учащейся молодежи

Понятие молодого специалиста в российском законодательстве.

В действующем федеральном законодательстве (Трудовой кодекс РФ, федеральные законы, принятые по вопросам регулирования трудовых отношений) не содержится понятия «молодой специалист».

В Трудовом кодексе Российской Федерации (ст. 70) используется термин «Лицо, окончившее образовательное учреждение начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющее государственную аккредитацию, и впервые поступающее на работу по

полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения».

Основные критерии определения понятия «молодой специалист», предусмотренные в Трудовом кодексе РФ:

Лицо должно окончить образовательное учреждение высшего профессионального образования, имеющее государственную аккредитацию. Лицо должно впервые поступить на работу по полученной специальности. Лицо должно трудоустроиться по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

Как правило, статус молодого специалиста распространяется на лиц в возрасте до 30-35 лет.

Гарантии и льготы, предоставляемые молодому специалисту.

Действующим трудовым законодательством предусмотрены общие и специальные гарантии, предоставляемые работникам, в том числе из числа молодых специалистов.

Под гарантиями понимаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление работником предоставленных ему прав в области социально-трудовых отношений.

К общим гарантиям в соответствии со статьей 165 Трудового кодекса РФ отнесены те, которые предоставляются при приеме на работу, при переводе на другую работу, по оплате труда.

К специальным относятся гарантии, предоставляемые в следующих случаях:

- ✓ при направлении в служебные командировки (ст. 167, 168, 168.1 ТК РФ);
- ✓ при переезде на работу в другую местность (ст. 169 ТК РФ);
- ✓ при исполнении государственных или общественных обязанностей (гл. 25 ТК РФ);
- ✓ при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- ✓ при вынужденном прекращении работы не по вине работника (ст. 234 ТК РФ);
- ✓ при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- ✓ в некоторых случаях прекращения трудового договора (ст. 178, 180, 181 ТК РФ);
- ✓ в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника (ст. 234 ТК РФ). [16]

! Основные гарантии трудовых прав молодого специалиста предусмотрены в Трудовом кодексе РФ.

Одним из дополнительных условий трудового договора может являться условие об испытании. Срок испытания по общему правилу не может превышать трех месяцев.

Однако в статье 70 Трудового кодекса Российской Федерации определен перечень лиц, в отношении которых испытание при приеме на работу не устанавливается. К их числу относятся и молодые специалисты – лица, окончившие имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

! В том случае, если работодатель в нарушение требований статьи 70 Трудового кодекса РФ все же включил в трудовой договор условие об испытании, молодому специалисту следует обратиться с жалобой в суд или Федеральную службу по труду и занятости, на которую возложено осуществление государственного надзора за соблюдением работодателями трудового законодательства.

Вместе с тем следует помнить, что данное исключение не распространяется:

- ✓ на выпускника образовательного учреждения, не имеющего государственную аккредитацию;
- ✓ выпускника образовательного учреждения, поступающего на работу впервые, но не по своей специальности;
- ✓ выпускника образовательного учреждения, поступающего на работу по полученной специальности спустя год после окончания ВУЗа.

Соответственно работодатель имеет право устанавливать в отношении данных лиц испытательный срок продолжительностью не более трех месяцев.

В случае, если по договоренности с работодателем, молодой специалист должен переехать на работу в другую местность работодатель обязан возместить расходы:

- ✓ по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения);
- ✓ расходы по обустройству на новом месте жительства.

При этом конкретные размеры возмещения должны быть определены соглашением сторон.

В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса РФ месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, то есть не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Дополнительные гарантии молодым специалистам предоставляются в соответствии с заключенными отраслевыми соглашениями, коллективными договорами, принятыми на уровне организации локальными нормативными актами и устанавливаются с учетом финансовых возможностей работодателя.

Трудоустройство молодого специалиста. Трудовой договор. Трудовая книжка

Сторонами трудовых отношений в соответствии со статьями 20 и 56 Трудового кодекса РФ являются работник и работодатель.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности.

Определение трудового договора сформулировано в статье 56 Трудового кодекса РФ.

Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в котором определены права и взаимные обязанности сторон.

В соответствии с трудовым договором работодатель обязуется:

- предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции,
- обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором,
- своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

Работник же в соответствии с трудовым договором обязан:

- лично выполнять определенную трудовым договором трудовую функцию,
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Содержание трудового договора определено в статье 57 Трудового кодекса РФ и включает в себя: сведения о сторонах трудового договора, дате и месте его заключения, обязательные и дополнительные условия трудового договора.

В трудовом договоре указываются:

- ✓ фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;
- ✓ сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- ✓ идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- ✓ сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- ✓ место и дата заключения трудового договора.

Обязательные условия трудового договора:

- ✓ место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- ✓ трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- ✓ дата начала работы (а в случае заключения срочного трудового договора - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его заключения);
- ✓ условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- ✓ режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- ✓ компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда (если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте);
- ✓ условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- ✓ условие об обязательном социальном страховании работника;

✓ другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В том случае, если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо из обязательных сведений или условий, трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями.

! Отсутствие в тексте договора какого-либо из обязательных условий или каких-либо сведений о лицах, заключивших договор, не влечет недействительность договора и его расторжение. Стороны договора должны дополнить его недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться и дополнительные условия, однако они не должны ухудшать положение работника.

! Дополнительные условия трудового договора не должны ухудшать положение работника.

Дополнительными условиями трудового договора являются:

- условие об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- условие об испытании;
- условие о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- условие об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока (если обучение проводилось за счет средств работодателя);
- условие о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- условие об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- условие об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Вопросы, связанные с заключением трудового договора, детально регламентируются в главе 11 Трудового кодекса РФ. Это и определение возраста, с которого допускается заключение трудового договора (ст. 63), и установление гарантий при заключении трудового договора (ст. 64), и определение перечня документов, которые лицо, поступающее на работу, должно предъявить работодателю (ст. 65), и порядок ведения трудовой книжки работника (ст. 66), и требования, предъявляемые к форме трудового договора (ст. 67), и установление порядка оформления приема на работу (ст. 68).

! Трудовой договор должен быть составлен в письменной форме в двух экземплярах.

Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку (в том случае, если трудовой договор заключается впервые, а также в случае, если работник поступает на работу на условиях совместительства, предъявление трудовой книжки не требуется);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (в том случае, если лицо поступает на работу впервые, предъявление страхового свидетельства не требуется);
- документы воинского учета (только для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки);
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию). Данная справка предъявляется лицами, поступающими на государственную службу (в частности, на службу в правоохранительные органы).

! Документы, не включенные в данный перечень, запрещается требовать у лица, поступающего на работу.

Справочно:

Иностранец имеет право осуществлять трудовую деятельность на территории Российской Федерации только при наличии разрешения на работу.

! В том случае, если трудовой договор заключается впервые (к примеру, с выпускником ВУЗа), обязанность по оформлению трудовой книжки и страхового свидетельства государственного пенсионного страхования возлагается на работодателя.

Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках» работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, при условии, что работа у данного работодателя является для работника основной.

! Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, при условии, что работа у данного работодателя является для работника основной.

! Оформление трудовой книжки работнику, принятому на работу впервые, осуществляется работодателем в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу.

В трудовую книжку при ее оформлении вносятся следующие сведения о работнике:

- а) фамилия, имя, отчество, дата рождения (число, месяц, год) - на основании паспорта или иного документа, удостоверяющего личность;
- б) образование, профессия, специальность - на основании документов об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки).

Кроме того, в соответствии с Законом РФ от 29.11.2010 г. «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» работодатель (организация, индивидуальный предприниматель, физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем) является страхователем лиц, работающих у него по трудовому договору. То есть именно работодатель заключает со страховщиками (федеральным и территориальными фондами ОМС) договоры обязательного медицинского страхования работников.

! Работодатель заключает со страховщиками договоры обязательного медицинского страхования работников.

Особенности регулирования труда молодых специалистов, заключивших договор на срок до двух месяцев:

- испытание не устанавливается;
- работники могут быть привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, однако, только с их письменного согласия и с оплатой труда не менее чем в двойном размере;
- отпуск и выплата компенсаций при увольнении рассчитываются в рабочих днях, а не в календарных (из расчета два рабочих дня за месяц работы);
- если срочный трудовой договор расторгается по инициативе работника досрочно, он обязан предупредить работодателя не за две недели, а за три календарных дня;
- выходное пособие при увольнении по общему правилу не выплачивается, если иное не установлено федеральными законами, коллективным договором или трудовым договором.

Особенности регулирования труда молодых специалистов, занятых на сезонных работах:

- так как сезонные работы в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев, испытание не может превышать двух недель;
- оплачиваемые отпуска предоставляются из расчета два рабочих дня за каждый месяц работы;
- в случае досрочного расторжения трудового договора:
- работник обязан в письменной форме предупредить работодателя не менее чем за три календарных дня до увольнения;
- работодатель в случае ликвидации организации, сокращения численности или штата работников обязан предупредить работника в письменной форме под роспись не менее чем за семь календарных дней и выплатить выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

Если трудовой договор был заключен на время выполнения определенной работы - срок его действия прекращается по завершении этой работы.

Если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника - срок его действия прекращается с выходом этого работника на работу.

Если трудовой договор был заключен для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона) - срок его действия прекращается по окончании этого периода (сезона).