

Трудовые правоотношения

Регламентируются Трудовым кодексом РФ (ТК РФ) от 30 декабря 2001 г. и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Самостоятельный и наемный труд. Понятие трудовых отношений

Различают две основные разновидности труда:

- ✓ труд самостоятельный (труд собственников) осуществляется человеком в своем интересе, на базе принадлежащих ему собственных средств производства или орудий труда
- ✓ труд несамостоятельный, т. е. наемный труд (труд работников) - при использовании нанимателем труда других работников.

Трудовые отношения (15 ТК РФ) —

отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными НПА.

В качестве юридической формы трудового отношения, урегулированного правом, выступает трудовое правоотношение, **объектом и основным содержанием которого выступает работа**, т. е. деятельность, связанная с непосредственной реализацией способности граждан к труду (рабочей силы).

Работник и работодатель: правовой статус

- **Работник и работодатель выступают участниками (субъектами) трудовых отношений.**
- **Работником** признается физическое лицо, вступившее в трудовое отношение с работодателем, т. е. заключившее *трудовой договор* (не только гражданин РФ, но и иностранец, а также лицо без гражданства).



Для вступления в трудовые отношения

необходимо:

- *достижение возраста 16 лет.*
- можно заключить трудовой договор с лицом, достигшим 15-летнего возраста, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, если подросток получил основное общее образование либо продолжил освоение программы основного общего образования по иной, чем очная, форме обучения, или оставил общеобразовательное учреждение.
- учащиеся, достигшие возраста 14 лет, могут выполнять в свободное от учебы время легкий труд, не причиняющий вреда их здоровью и не нарушающий процесса обучения. Для заключения учащимся трудового договора необходимо согласие одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства.
- в театральнo-зрелищных организациях и в кинематографии для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию можно заключить трудовой договор и с лицами, не достигшими возраста 14 лет. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться предлагаемая работа.

- лица в возрасте до 18 лет не могут быть приняты на работы с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземные работы, а также на работы, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами).

- президентом РФ может быть избран гражданин не моложе 35 лет (ст. 81 Конституции РФ).

- судьей можно стать лишь по достижении, как правило, 25 лет).

- для судьи краевого (областного) суда — 30 лет,

- судьи Верховного Суда РФ и Высшего Арбитражного Суда РФ — 35 лет,

Трудовой кодекс РФ не устанавливает предельного возраста для вступления в трудовые отношения.

Федеральным законом для определенного круга работ и должностей могут быть установлены *ограничения по возрасту.*

- **Предельный возраст пребывания на государственной гражданской службе — 60 лет.**
- **По решению представителя нанимателя и с согласия служащего срок службы может быть продлен до достижения 65 лет.**

Работодатель

Работодателем может быть как физическое, так и юридическое лицо (организация), вступившее в трудовое отношение с работником.

В государственных и муниципальных предприятиях органом управления является руководитель, который назначается собственником либо уполномоченным собственником органом и им подотчетен.

В негосударственных организациях права и обязанности работодателя осуществляют его исполнительные органы управления (например, директор, генеральный директор и др.).

Отдельные граждане, т. е. физические лица, могут быть работодателями:

- при привлечении работников в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (например, в качестве няни, домработницы, садовника и т. д.);
- при использовании труда работников в целях осуществления предпринимательской деятельности;
- при использовании труда работников для обеспечения своей профессиональной деятельности (например, в качестве личного секретаря, помощника и т. д.).

Социальное партнерство в сфере труда

Социальное партнерство в сфере труда представляет собой систему сотрудничества работников (представителей работников) и работодателей (представителей работодателей), основным назначением которой является создание и применение трудовых норм, регламентация труда.

Социальное партнерство может включать двусторонние соглашения между представителями работников и работодателем (представителями работодателей) и трехстороннее взаимодействие с участием органа государственной власти или органа местного самоуправления.

С учетом территориально-отраслевого признака система социального партнерства включает *шесть уровней*:

- ✓ *федеральный уровень*, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в РФ;
- ✓ *межрегиональный уровень*, устанавливающий основы урегулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах РФ;
- ✓ *региональный уровень*, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте РФ;

- ✓ *отраслевой уровень*,
устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);
- ✓ *территориальный уровень*,
устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;
- ✓ *уровень организации*,
устанавливающий конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателями.

Социальное партнерство может осуществляться в следующих формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и **заключению коллективных договоров, соглашений**;
- **взаимных консультаций** (переговоров) по вопросам регулирования отношений сферы трудового права, **обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства** и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- **участия работников, их представителей в управлении организацией**;
- **участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.**

Сторонами социального партнерства могут выступать также органы государственной власти и органы местного самоуправления (точнее, органы исполнительной власти), когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

- При отсутствии первичной профсоюзной организации либо ее малочисленности, т. е. объединяющей менее половины работников, представителем работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора могут выступать указанная профсоюзная организация либо иной представитель.

Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора представляют *руководитель организации, работодатель — индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные им лица*, а при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений на различных уровнях — *соответствующие объединения работодателей*.

На федеральном уровне образована постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, осуществляющая свою деятельность в соответствии с федеральным законом.

На уровне организации в рамках социального партнерства принимается коллективный договор — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

- Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации индивидуального предпринимателя, а также на работников филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения организации.

Коллективный договор и соглашения заключаются *на срок не более трех лет*. Стороны могут продлить действие коллективного договора и соглашения на срок также не более трех лет.

Коллективные договоры и соглашения не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

- Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ).