

**ГПОУ «ШАХТЕРСКИЙ
ТЕХНИКУМ» ДонНУЭТ.**

Занятие по дисциплине:

«Право».

Группа БУ 1/1.

19.12.2022.

Лекция № 8. Трудовое право.

ПЛАН.

1. Источники трудового права. Участники трудовых правоотношений: работник и работодатель. Права и обязанности работника.
2. Трудовой договор. Виды рабочего времени. Время отдыха.
3. Заработная плата.
4. Особенности правового регулирования труда несовершеннолетних. Охрана труда. Дисциплинарная ответственность.
5. Занятость и трудоустройство.

1. Источники трудового права. Участники трудовых правоотношений: работник и работодатель. Права и обязанности работника.

Источниками трудового права являются:

- 1) Конституция Российской Федерации закрепляющая свободу труда, право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию; запрет принудительного труда; право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены; право на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда; право на защиту от безработицы; право работников на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку; гарантированность каждому работающему по трудовому договору установленных федеральным законом продолжительности рабочего времени, выходных и праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска.
- 2) Международные договоры (конвенции). Вступая в международные договоры с другими странами и ратифицируя конвенции в сфере регулирования трудовых отношений, Россия юридически считается обязанной соблюдать содержащиеся в них международные правовые нормы. Первостепенное значение имеют международно-правовые нормы, содержащиеся в конвенциях Международной организации труда (МОТ) - специализированного учреждения ООН.
- 3) Трудовой кодекс (содержит основную массу норм трудового права, определяет цели и задачи трудового законодательства, основные принципы правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, правила действия норм трудового права во времени,

пространстве и по кругу лиц, содержит разделы и главы, посвященные основным институтам и субинститутам трудового права: трудовой договор, рабочее время и время отдыха, оплата и нормирование труда, дисциплина труда, охрана труда).

4) Указы Президента Российской Федерации и постановления Правительства Российской Федерации (акты, касающиеся определения тарифных ставок (окладов), Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы).

5) Ведомственные нормативно-правовые акты - приказы, инструкции, правила и положения, издаваемые министерствами и ведомствами.

6) Локальные (внутриорганизационные) нормативно-правовые акты - правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, положения об оплате труда.

Субъекты трудовых правоотношений, то есть их участники, наделены соответствующим правовым статусом.

Работником признается физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель - это физическое или юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. От лица организации выступают органы ее управления или специально уполномоченные лица (работники отдела кадров).

Рассмотрим обязанности работника:

- 1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности и соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину;
- 2) выполнять установленные нормы труда и соблюдать технику безопасности;
- 3) бережно относиться к имуществу работодателя, и третьих лиц, находящихся у работодателя;
- 4) незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Работодатели вправе (ст.22 ТК РФ):

- 1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками;
- 2) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- 3) поощрять работников за эффективный и добросовестный труд;
- 4) требовать от них исполнения трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу;
- 5) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- 6) принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- 7) создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Обязанности работодателей вытекают из прав работника:

- 1) предоставлять работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- 2) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 3) оплачивать труд работников;
- 4) вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор, предоставлять представителям работников информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- 5) Осуществлять обязательное социальное страхование работников, возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, компенсировать моральный вред.

Наряду с работником и работодателем субъектами трудового права выступают:

- 1) трудовой коллектив - социальная общность работников организации, то есть все работающие в организации работники, включая и должностных лиц администрации, с которыми организация заключила трудовой договор;
- 2) профсоюз - добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемые в целях представительства интересов и защиты их социально-трудовых прав.

2. Трудовой договор. Виды рабочего времени. Время отдыха.

Основанием для возникновения трудовых правоотношений является заключение договора между субъектами. Согласно ст.56 ТК РФ, трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия ее выполнения в соответствии с трудовым законодательством, а работник обязуется ее выполнять.

Основания для заключения трудового договора (ст.16 ТК РФ):

- 1) прием на работу;
- 2) избрание или назначение на новую должность или дальнейшее утверждение в должности.

В зависимости от порядка установления выделяют 2 вида условий:

- 1) устанавливаемые соглашением сторон (оговариваются при обсуждении условий договора и могут изменяться);
- 2) установленные законодательством и локальными актами (изначально доводятся до сведения, вступающего в трудовые отношения и, как правило, не могут быть изменены, и уж тем более ухудшены).

Условия делятся на виды также в зависимости от их значимости для сторон:

1) Существенные:

а) обязательные:

- место работы (с указанием конкретного структурного подразделения организации);
- трудовая функция (работа по определенной профессии, специальности, квалификации или должности);
- дата начала работы (день, месяц, год);
- оплата труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- права и обязанности работника и работодателя; -характеристики условий труда;
- компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях (если таковые имеются);
- режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Кроме того, необходимым условием любого трудового договора является его персонификация, то есть непременно указание на фамилию, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор. Это условие подчеркивает индивидуальный характер трудового договора.

б) дополнительные (факультативные) (ч.3 ст.57 ТК РФ):

- 1) о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой);
- 2) об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством, коллективным договором, соглашениями.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Особо следует оговорить условия об испытании, используемое с целью проверки соответствия уровня квалификации и/или добросовестности работника поручаемой ему работе (ст.70 ТК РФ). Испытательный срок может быть установлен только при заключении трудового договора и не превышать 3-х месяцев. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы. В условиях испытания нельзя устанавливать длительный рабочий день, заработная плата не может быть менее чем оклад по штатному расписанию. Запись в трудовую книжку об установлении испытательного срока не заносится, но при наличии достаточных оснований нарушитель

трудовой дисциплины может быть уволен по виновным обстоятельствам, а не в связи с неудовлетворительными результатами испытаний. Испытание при приеме на работу не устанавливается: для лиц, не достигших 18 лет, беременных женщин, окончивших образовательное учреждение и впервые поступающих на работу по полученной специальности; лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями; поступивших на работу по конкурсу и избранных на выборную должность.

Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок. Условия срочного трудового договора оговариваются в ст.59 ТК РФ. Он, как правило, связан со специфическими условиями труда: сезонные и срочные работы, выезд за границу, на крайний север, работа по совместительству, замена временно выбывшего работника. Важно отметить, запрещается заключать срочные трудовые договоры в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ). Например, недавно вышедшее замуж лицо, которому надо будет предоставлять отпуск по уходу за ребенком.

Рабочее время.

Согласно ст.91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Данная норма распространяется на всех работников независимо от формы собственности организации. Исключение составляют те категории работников, для которых в целях охраны их здоровья предусмотрены сокращенная продолжительность рабочего времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается (ч.1 ст.92 ТК РФ):

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - не более 36 часов в неделю

Все эти нормы должны соблюдаться и в условиях ежедневной и сменной работы (ст.103 ТК РФ). Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю (ст.93 ТК РФ) по просьбе беременной

женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Однако это не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени. Возможна только с письменного согласия работника за исключением чрезвычайных ситуаций, связанных с предотвращением катастроф и их последствий, выхода из строя объектов жизнеобеспечения, в условиях чрезвычайного и военного положения. не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99 ТК РФ). Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

Время отдыха.

Ежедневный отдых: в течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст.108 ТК РФ). При невозможности этого работодатель обязан предоставить условия для отдыха прямо на рабочем месте.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст.110 ТК РФ). В соответствии с этим при 6-тидневной рабочей недели предвыходной день должен быть сокращен на 2 часа. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации (ст.113 ТК РФ). Без письменного согласия привлечение возможно по тем же основаниям, что и при сверхурочной работе. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере при любой форме оплаты (хоть сдельной, хоть повременной) (ст.153 ТК РФ).

3. Заработная плата.

Заработная плата - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

По своему правовому режиму заработная плата существенно отличается от вознаграждений, выплачиваемых на основании гражданско-правовых договоров. Так, например, по договору подряда размер вознаграждения определяется исключительно соглашением сторон, и государство не устанавливает для подрядчика каких-либо гарантий относительно его минимума. Далее, риск случайной гибели результата выполненных работ лежит на подрядчике, а, следовательно, если результат случайно гибнет до его сдачи заказчику, подрядчик не вправе претендовать на вознаграждение. Работнику же заработная плата выплачивается независимо от того, сдан ли результат работ в целом - главное, чтобы он выполнял порученную ему работу.

Заработную плату можно условно подразделить на следующие части:

- основная заработная плата;
- гарантийные и компенсационные выплаты и доплаты;
- премии, вознаграждения.

Под основной заработной платой принято понимать:

- выплаты за отработанное время, за количество и качество выполненных работ при повременной, сдельной и прогрессивной оплате;
- доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за сверхурочные работы, за работу в ночное время и праздничные дни (работник имеет право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены);
- оплата простоев не по вине работника;

Гарантийные и компенсационные выплаты и доплаты:

- оплата времени отпусков (работник имеет право на отдых, обеспеченный установлением предельной продолжительности рабочего времени, предоставлением выходных дней, а также оплачиваемых ежегодных отпусков);
- оплата времени выполнения государственных и общественных обязанностей;
- оплата перерывов в работе кормящих матерей;
- оплата льготных часов подростков;
- оплата выходного пособия при увольнении.

Заработную плату не следует путать с гарантийными и компенсационными выплатами, и гарантийными доплатами.

Гарантийные выплаты носят специфический характер. Они не являются вознаграждением за труд по той причине, что не соотносятся с количеством и качеством фактически затраченного работником труда в тот период, за который они выплачены. Их целевое назначение - предотвратить возможные потери в заработке в связи с тем, что работник отвлекается от выполнения трудовых обязанностей.

Гарантийные выплаты в большинстве своем составляют средний заработок работника или определенную его часть. В отдельных случаях их расчет ведется из тарифной ставки или оклада работника. Так, средний

заработок выплачивается работнику при выполнении государственных и общественных обязанностей.

4. Особенности правового регулирования труда несовершеннолетних. Охрана труда. Дисциплинарная ответственность.

Ограничивается труд несовершеннолетних на работах:

- с вредными, опасными условиями труда, а также на подземных;
 - связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей (превышающих для них норму);
 - выполнение которых причиняет вред здоровью, нравственному развитию.
- Устанавливается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии.

Несовершеннолетние принимаются при обязательном, за счет работодателя медицинском осмотре.

Гарантии:

- 1) ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам предоставляется в удобное время.
- 2) запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные;

При расторжении трудового договора по инициативе работодателя (исключение ликвидация) допускается только с согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Норма выработки - устанавливается пропорционально установленному рабочему времени.

Оплата труда, при сокращенной продолжительности ежедневной работы:

- при повременной оплате, выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы;
- при сдельной работе, оплачивается по установленным сдельным расценкам;
- обучающихся, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Во всех случаях работодатель может доплатить.

Конституция РФ предусматривает, что каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Труд и здоровье людей охраняются государством. Нормы, содержащиеся в ст.ст.7,37 Конституции РФ, составляют конституционные основы охраны труда. В них заложены обеспечивающие права работников на охрану труда, государственные нормативные требования охраны труда и государственное управление охраной труда, обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и охране труда, расследование и учет несчастных случаев на производстве и др.

Правовая система сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности в нашей стране получила закрепление в Основах законодательства РФ об охране здоровья граждан (ст.ст.17,20,21,23,24,26,27), разделе X (гл.33-36) ТК РФ, а также в подзаконных нормативных актах, принятых Президентом РФ, Правительством РФ, Минздравсоцразвития РФ и в иных нормативно-правовых актах. В важнейшем комплексном нормативно-правовом акте, каким являются Основы и ТК РФ определены основные направления государственной политики в области охраны труда, конкретизированы права работников на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, и закреплены гарантии этих прав, предусмотрены государственные нормативные требования охраны труда.

Законодательство об охране труда совершенствуется нормативной частью социально-партнерских соглашений и коллективных договоров, устанавливающих для работников дополнительные гарантии охраны труда.

Дисциплинарная ответственность установлена трудовым законодательством за дисциплинарный проступок, которым является противоправное, виновное нарушение работником дисциплины труда. Нарушением трудовой дисциплины является невыполнение или ненадлежащее выполнение работником по его вине своих трудовых обязанностей (распоряжений администрации, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций). Законодательство не устанавливает перечня нарушений. Это решает администрация.

Трудовое законодательство не дает перечня грубых нарушений, хотя он требуется для применения увольнения по таким основаниям. Эти перечни есть в некоторых специальных актах, например, в Положении о дисциплине работников железнодорожного транспорта предусмотрено дополнительное основание для увольнения – за совершение работником грубого нарушения дисциплины, создавшего угрозу безопасности движения поездов, жизни и здоровью людей или приведшего к нарушению сохранности грузов, багажа и вверенного имущества. Перечень этих грубых нарушений и конкретных ответственных за них утвержден Министерством путей сообщения РФ по согласованию с Центральным комитетом независимого профсоюза железнодорожников и транспортных строителей РФ.

Дисциплинарная ответственность - это обязанность работника претерпеть наложенное на него дисциплинарное взыскание за дисциплинарный проступок. Дисциплинарную ответственность надо отличать от других мер дисциплинарного воздействия, применяемых к нарушителям (устное замечание, обсуждение на собрании, депремирование).

По трудовому законодательству существует два вида дисциплинарной ответственности: общая и специальная. Они различаются по категориям работников, на которых распространяются, по актам, регулирующим каждый из этих видов, и по мерам дисциплинарных взысканий.

Общая дисциплинарная ответственность распространяется на всех работников, в том числе и на должностных лиц администрации производства.

Ее предусматривают ст.ст.192-194 ТК РФ и правила внутреннего трудового распорядка данного производства.

Специальная дисциплинарная ответственность установлена специальным законодательством (Законом РФ «О федеральной государственной службе РФ», уставами и положениями о дисциплине) для некоторых категорий работников, которое предусматривает и иные меры дисциплинарных взысканий.

Порядок применения мер дисциплинарных взысканий по специальной дисциплинарной ответственности в большинстве уставов, положений такой же, как и при общей специальной ответственности. Для государственных служащих, судей, прокуроров законы о них предусматривают свои особенности этого порядка (например, дисциплинарное расследование, которое может длиться до года).

5. Занятость и трудоустройство.

Под занятостью понимается деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход (ст.1 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»).

Занятыми считаются граждане:

- работающие по трудовому договору, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу);
- зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей;
- занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;
- выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, а также являющиеся членами производственных кооперативов, артелей;
- избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;
- проходящие военную и иные виды службы (альтернативную и правоохранительную);
- проходящие очный курс обучения в образовательных учреждениях;
- временно отсутствующие на рабочем месте по различным причинам;
- являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников), которые не имеют имущественных прав в отношении этих организаций (общественных, религиозных).

Отнесение этих категорий граждан к занятым означает, что в отношении них государство не осуществляет тех мер социальной защиты и тех видов помощи, которые адресованы незанятым гражданам.

К незанятым гражданам относятся:

- несовершеннолетние нетрудоспособные граждане;
- пенсионеры;
- трудоспособные граждане.

Последняя категория населения объединяет как лиц, способных к труду, но не желающих трудиться, так и граждан, ранее работавших и высвобожденных из организаций или прошедших обучение и ищущих работу

- безработных. Именно в отношении безработных, в основном, направлена политика государства, содействующая их занятости.

Определение правового статуса безработных означает установление круга лиц, относящихся к данной категории граждан, их прав и обязанностей, а также гарантий соблюдения этих прав.

В соответствии со ст.3 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» безработными признаются граждане, которые:

- а) трудоспособны;
- б) не имеют работы и заработка;
- в) зарегистрированы в учреждениях службы занятости в целях поиска подходящей работы;
- г) ищут работу;
- д) готовы приступить к ней.

Эти пять признаков формируют понятие "безработный" и отсутствие хотя бы одного из них делает невозможным признание гражданина безработным.

Трудоспособность граждан определяется их возрастом и состоянием здоровья. С точки зрения возраста не могут быть признаны безработными граждане, не достигшие возраста 16 лет, а также те, которым назначена трудовая пенсия по старости, в том числе досрочно, либо пенсия по старости или за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению (ч.3 ст.3 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»).

Для принятия решения о признании инвалида безработным он должен, наряду с прочими документами, представить индивидуальную программу реабилитации, руководствуясь которой учреждения службы занятости будут подыскивать ему работу.

Отсутствие работы и заработка означает, что гражданин не относится ни к одной из категорий занятых.

Регистрация в учреждениях службы занятости осуществляется на основании Порядка регистрации безработных граждан в следующей последовательности:

- первичная регистрация безработных граждан;
- регистрация безработных граждан в целях поиска подходящей работы;
- регистрация граждан в качестве безработных;
- перерегистрация безработных граждан.

Первичная регистрация осуществляется без предъявления гражданами каких-либо документов в целях учета общей численности безработных для получения необходимой информации о потребностях в работе.

Для регистрации в целях поиска подходящей работы граждане представляют документы: паспорт; трудовую книжку или иные документы о стаже; документы о профессиональной квалификации; документы о заработке за последние три месяца по последнему месту работы; инвалиды - дополнительно индивидуальную программу реабилитации, на основании которых учреждения службы занятости в течение 10 дней со дня регистрации должны предложить обратившемуся два варианта подходящей работы. При

невозможности предоставления подходящей работы из-за отсутствия у гражданина необходимой профессиональной квалификации ему может быть предложено пройти профессиональную подготовку или переподготовку, а также повысить квалификацию по направлению учреждений службы занятости.

Если на этом этапе подходящая работа гражданину не найдена, то не позднее 11-го дня со дня регистрации в целях поиска подходящей работы гражданин регистрируется в качестве безработного. При отказе в регистрации гражданин имеет право на повторное обращение через месяц. При этом мотивы отказа должны быть сообщены ему письменно.

Перерегистрация безработных граждан проводится в сроки, установленные учреждениями службы занятости. Снятие с регистрационного учета производится в случаях:

- признания гражданина занятым;
- неявки в сроки, установленные учреждениями службы занятости, для предложения подходящей работы либо для перерегистрации;
- переезда в другую местность;
- установления злоупотреблений со стороны граждан;
- осуждения к наказанию в виде лишения свободы;
- назначения пенсии по старости или за выслугу лет.

Граждане, претендующие на получение статуса безработных, должны искать работу. Свидетельством того, что гражданин ищет работу, является его явка по приглашению учреждения службы занятости для знакомства с предлагаемой работой.

Наконец, безработный гражданин должен быть готов приступить к работе. Это означает, что в момент регистрации не должно быть препятствий к тому, чтобы гражданин смог начать работу, как только она будет ему найдена. Если такие препятствия неустранимы, то признание безработным невозможно.

Гражданин, признанный безработным, приобретает специфические права и обязанности, позволяющие ему реализовать тот особый интерес, который связан с потребностью изменить статус безработного на статус занятого. Эти права и обязанности можно разделить на две группы - те, которые являются общими для всех безработных, и те, которые устанавливаются только для определенных категорий безработных.

Основным общим для всех безработных правом является право на получение помощи государства в поиске работы и трудоустройстве. Для оказания безработным такой помощи учреждения службы занятости формируют банки вакансий на основании данных, предоставляемых им работодателями. К другим правам безработных относятся:

- право на получение бесплатной информации от учреждений службы занятости (ч.5 ст.15 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»);
- право на бесплатную профессиональную ориентацию (ч.2 ст.9 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»);

- право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению учреждений службы занятости (ч.2 ст.9 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»);
- право на содействие в организации собственного дела;
- право на обжалование решений, действий и бездействия учреждений службы занятости и их должностных лиц в вышестоящее учреждение занятости, а также в суд в порядке, установленном законодательством РФ (ст.11 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»);
- право на социальную поддержку, включая пособие по безработице, стипендию в период профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки по направлению учреждений службы занятости, оплату периода временной нетрудоспособности (гл.6 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»);
- право на компенсацию материальных затрат, связанных с направлением на работу (обучение) в другую местность по предложению учреждений службы занятости (ч.2 ст.12 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», постановление Правительства РФ от 21.10.2005г. №633);
- право на бесплатное медицинское обслуживание и медицинское освидетельствование при приеме на работу и направлении на обучение (ч.2 ст.12 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»);
- право на участие в оплачиваемых общественных работах (ч.2 ст.12 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»);
- право на повторное обращение в учреждение службы занятости через месяц после получения отказа в признании безработными (ч.4 ст.3 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»);
- право на приглашение в учреждения службы занятости не чаще одного раза в две недели, за исключением случаев, когда такое приглашение связано с предложением подходящей работы или с предложением об участии в специальных программах содействия занятости (п.10 Порядка регистрации безработных граждан).

Наряду с правами законодательство устанавливает и ряд общих обязанностей безработных, которые, как правило, касаются определенных процедурных моментов. К их числу относятся:

- обязанность представить ряд документов при регистрации в качестве безработных (п.14 Порядка регистрации безработных граждан, далее - Порядок);
- обязанность являться на перерегистрацию в сроки, установленные учреждением службы занятости (п.19 Порядка);
- обязанность предъявить необходимые документы при прохождении перерегистрации (п.20 Порядка);
- обязанность активно содействовать своему трудоустройству, соблюдать порядок и условия регистрации и перерегистрации, информировать учреждение службы занятости о своих действиях по самостоятельному поиску работы, в том числе о поступлении на работу временного характера (п.21 Порядка);

- обязанность известить учреждение службы занятости о поступлении на работу;
- обязанность являться на переговоры с работодателем по направлению учреждения службы занятости.

Под трудоустройством следует понимать систему организационных, экономических, правовых мер, направленных на обеспечение трудовой занятости населения. О трудоустройстве можно говорить в широком и узком смысле. В первом случае речь идет о части активной политики занятости, обеспечивающей создание условий для развития всех форм трудовой занятости и вовлечение в нее граждан. Во втором случае следует ограничиться только теми специальными мероприятиями, которые осуществляются с целью содействия гражданам в поиске работы, причем преимущественно в форме заключения трудового договора.

Трудоустройство осуществляется различными субъектами. Прежде всего это могут быть работодатели - они имеют право принимать на работу граждан, обращающихся к ним. В ряде случаев работодатели обязаны принимать меры к упреждающему трудоустройству работников, подлежащих увольнению из организации.

В этом случае трудоустройство происходит без участия посредников.

В качестве посредников при трудоустройстве могут выступать как государственные органы, так и негосударственные организации.

Государственным органом является федеральная служба по труду и занятости и ее территориальные органы. Негосударственное посредничество может оказываться любыми юридическими лицами, при этом деятельность, связанная с трудоустройством за границей, осуществляется на основании лицензии.

Указанные органы оказывают услуги по содействию в трудоустройстве как незанятым, так и занятым гражданам, желающим сменить место работы или форму занятости. При этом государственные органы услуги оказывают бесплатно, негосударственные, как правило, - на платной основе.

Процесс трудоустройства проходит две стадии.

Первая стадия - это обращение гражданина в учреждение службы занятости. При этом возникает правоотношение между обращающимся за содействием в поиске работы гражданином и трудоустраивающим органом.

Содержание возникшего правоотношения зависит от того, является ли обратившийся за содействием в поиске работы гражданин занятым или нет. В последнем случае учреждения службы занятости обязаны предложить не только имеющиеся варианты трудоустройства, но и при невозможности найти работу зарегистрировать гражданина в качестве безработного, предложить ему варианты профессионального обучения, переобучения или повышения квалификации, а также назначить пособие по безработице и т.д.

Этот этап может быть прекращен по инициативе гражданина в любое время, вместе с тем учреждения службы занятости, как правило, не могут прекратить его по собственной инициативе. Однако цель первой стадии

достигается лишь тогда, когда гражданину выдано направление на работу или на профессиональное обучение.

При характеристике предлагаемой работы существенное значение имеет то, что такая работа должна быть подходящей. Понятие подходящей работы сформулировано в ст. 4 Закона о занятости. Подходящей считается работа, в том числе временного характера, которая соответствует:

- профессиональной пригодности работника с учетом уровня профессиональной подготовки. Уровень профессиональной подготовки определяется наличием профессионального образования, уровнем квалификации (разряд, класс, категория), а также опытом работы по специальности. Подходящей считается работа по любой из имеющихся у гражданина профессий и специальностей, однако предпочтение отдается последней работе;
- условиям последнего места работы, за исключением оплачиваемых общественных работ (размеру заработка, нормам и правилам по охране труда, режиму работы и т.д.);
- состоянию здоровья гражданина;
- транспортной доступности рабочего места.

Оплачиваемая работа, включая работу временного характера и общественные работы, считается подходящей для граждан:

- впервые ищущих работу (ранее не работавших) и при этом не имеющих профессии (специальности);
- уволенных более одного раза в течение одного года, предшествовавшего началу безработицы, за нарушение трудовой дисциплины или иные виновные действия, предусмотренные законодательством РФ;
- прекративших индивидуальную предпринимательскую деятельность в установленном законодательством РФ порядке;
- стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, а также направленных органами службы занятости на обучение и отчисленных за виновные действия;
- отказавшихся повысить (восстановить) квалификацию по имеющейся профессии (специальности), получить смежную профессию или пройти переподготовку после окончания первого периода выплаты пособия по безработице;
- состоящих на учете в органах службы занятости более 18 месяцев, а также более трех лет не работавших;
- обратившихся в органы занятости после окончания сезонных работ.

Подходящей не может считаться работа, если:

- она связана с переменой места жительства без согласия гражданина;
- условия труда не соответствуют правилам и нормам по охране труда;
- предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы.

Данное положение не распространяется на граждан, среднемесячный заработок которых превышал величину прожиточного минимума трудоспособного населения, исчисленного в субъекте РФ. В этом случае

подходящей не может считаться работа, если предлагаемый заработок ниже величины прожиточного минимума.

Вторая стадия трудоустройства - это заключение трудового договора с работодателем (либо поступление на учебу по направлению учреждения службы занятости). Следует иметь в виду, что направление учреждения службы занятости не является обязательным ни для гражданина, ни для работодателя. Поэтому вторая стадия трудоустройства имеет место лишь тогда, когда направленный учреждением службы занятости гражданин реально обратился в ту организацию, куда он был направлен. При таком обращении возникает правоотношение между гражданином и работодателем, которое регламентируется нормами трудового законодательства.

Правовая организация трудоустройства с участием государственной службы занятости характеризуется особенностями, присущими для трудоустройства отдельных категорий граждан. Последние объединены понятием «граждане, испытывающие трудности в поиске работы». Их перечень следует из ст.5 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и включает:

- инвалидов;
- лиц, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы;
- несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет;
- лиц предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право выхода на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно, назначаемую трудовую пенсию по старости);
- беженцев и вынужденных переселенцев;
- граждан, уволенных с военной службы и членов их семей;
- одиноких и многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей, детей-инвалидов;
- граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие Чернобыльской и других радиационных аварий, и катастроф;
- граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые.

Для этих категорий установлены дополнительные гарантии путем создания специализированных рабочих мест или организаций, установления квоты для приема на работу, предоставления услуг по профессиональной ориентации, а также путем обучения по специальным программам и другими мерами. Среди этих мер особое место занимает квотирование рабочих мест. Квота представляет собой минимальное число рабочих мест для граждан, испытывающих трудности в поиске работы, которых работодатель обязан трудоустроить. Это количество может определяться в процентном отношении к среднесписочному составу работников организации или в абсолютных единицах. Квоты, сроки их действия, круг организаций, для которых они устанавливаются, круг лиц, имеющих право быть принятыми на работу в счет этих квот, устанавливаются по представлению территориальных органов

службы занятости органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления с учетом ситуации на рынке труда и требований законодательства.

Самостоятельная работа студентов:

1. Изучите материал учебного занятия и ответьте на вопросы:
 - 1) кто признается работником?
 - 2) кто такой работодатель?
 - 3) кто считается незанятым гражданином?

Литература.

1. Конституция Российской Федерации.
2. Закон Донецкой Народной Республики «Об образовании».
3. Семейный кодекс Российской Федерации.
4. Гражданский кодекс Российской Федерации.
5. Гражданское право / ред. С.П. Гришаева. - М.: ЮРИСТЪ, 2018. - 484 с.
6. Азаров А.Я., Болотина Т. В. Права человека. Пособие для учителя. – М, 1995.
7. Актуальные проблемы гражданского права. - М.: Юнити-Дана, 2018. - 432 с.
8. Алексеев С. С. Философия права. – М., 1998.
9. Балашов А.И., Рудаков Г.П. Правоведение. - 6-е изд.- СПб.: 2015. — 544с.
10. Вишнякова, А.В. Преступление и наказание в Англии, США, Франции, ФРГ, Японии: Общая часть уголовного права / А.В. Вишнякова. — М.: Юридическая литература, 2016. — 288 с.
11. Ильин А.В., Морозова С. А. Из истории права. – СПб., 1997.
12. Никитин А. Ф. Школьный юридический словарь. – М.: Дрофа, 1998.
13. Право. 10 класс. Профильный уровень: учебник для общеобразоват. учреждений / под редакцией Л.Н.Боголюбова. – М.: Просвещение, 2019. – 286 с.
14. Право: 10-11 классы : учебник : базовый и углублённый уровни / А.Ф. Никитин, Т.И. Никитина, Т.Ф. Акчурин. – 3-е изд., стер. – М. : Просвещение, 2022. – 462, [2], с. : ил.

Адрес электронной почты преподавателя:

legalservice1774@yandex.com