



Кадры действительно решают все - от самых маленьких вопросов текущей жизнедеятельности предприятия до глобальных стратегических проблем. Поэтому невозможно понять, как работает экономика предприятия, не разобравшись в том, как управлять теми, кто, собственно, и есть предприятие.

В данной работе будут рассмотрены трудовые отношения, то есть отношения между работодателем и работником; будут подробно рассмотрены стороны трудовых отношений и их права и обязанности; а также основания для возникновения трудовых отношений.

Трудовые отношения регламентируются: Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, законами РФ, подзаконными актами, нормативными указами президента РФ, постановлениями Правительства РФ, постановлениями и разъяснениями Министерства труда РФ, актами локального регулирования.

Поскольку в соответствии с п.4 ст.15 Конституции РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются частью её правовой системы, акты Международной организации труда, региональных объединений государств, а также двусторонние межгосударственные соглашения также являются источниками трудового права России.

Под трудовыми правоотношениями понимают отношения, которые основаны на соглашении между работником и работодателем 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 условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Содержание указанных правоотношений корреспондируется с правами и обязанностями сторон трудового договора, т. е. работника и работодателя (ст. 56 ТК РФ), заключение которого влечет за собой не только возникновение указанных отношений, но и существование их во времени. Благодаря трудовым обязанностям работника можно отличить в спорных случаях трудовые отношения от смежных с ними гражданско-правовых отношений в сфере труда. Кроме этого, выполнение

работником указанных обязанностей должно иметь место при одновременном обеспечении работодателем работнику условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором (соглашениями), трудовым договором.

Трудовые правоотношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ. Данное правило закреплено в ст. 16 ТК РФ, где впервые сказано, что в случаях и порядке,

которые установлены законом, иным нормативным правовым актом или уставом

(положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

- избрания (выборов) на должность (см. ст. 17 ТК РФ);
- избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности (ст. 18 ТК РФ);
- назначения на должность или утверждения в должности (ст. 19 ТК РФ);
- направления на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты;
- судебного решения о заключении трудового договора;

◆ фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен. Следовательно, в случаях избрания на должность, назначения на должность и в иных названных случаях для возникновения трудовых отношений необходимо заключение трудового договора. Для лиц, нуждающихся в повышенной социальной защищенности (инвалидов и др.), законодательство может устанавливать квоты (т. е. часть, норму от общей численности работников) для приема на работу.

Субъекты трудового права — это участники общественных отношений, регулируемых трудовым правом, наделенные соответствующими субъективными правами и юридическими обязанностями.

К субъектам трудового права относятся:

- работники;
- работодатели;
- профсоюзные органы;
- представители работников и работодателей.

Работник — это физическое лицо (гражданин, иностранец, лицо без гражданства), являющееся стороной трудового договора (контракта), выполняющее работу по определенной специальности, квалификации и должности, обязанное подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка.

Как субъекты трудового права все граждане должны обладать фактической способностью к труду. Эта способность зависит от совокупности физических и умственных возможностей, которыми располагает человек.

Трудовая правосубъектность устанавливается действующим законодательством, как правило, по достижении гражданами пятнадцатилетнего возраста, поскольку согласно ст. 63 ТК РФ не допускается прием на работу лиц моложе 16 лет. Однако в случае получения основного общего образования либо оставления общеобразовательного учреждения в соответствии с федеральным законодательством, допускается прием на работу лиц, достигших 15 лет. Кроме этого, в свободное от учебы время лица вправе устраиваться на легкую работу по достижении 14 лет, но с согласия своих законных представителей.

Работодателем может быть коммерческая или некоммерческая организация, а также физическое лицо, как имеющее, так и не имеющее статуса индивидуального предпринимателя. Правосубъектность работодателя как потенциального участника трудового правоотношения заключается в том, что он:

- ◆ обладает правом приема на работу, расстановки и увольнения кадров;
- ◆ наделен правом организации и управления процессом труда;
 - имеет фонд оплаты труда для расчетов с работниками;
 - имеет в своем распоряжении обособленное имущество.

Основы правового положения профсоюзных органов как субъектов трудовых отношений определены в Федеральном законе "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12 января 1996 г. (далее ФЗ о профсоюзах).

Профсоюз — это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Все профсоюзы пользуются равными правами.

Каждый, достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность, имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов. Это право реализуется свободно, без предварительного разрешения.

Профсоюзы имеют право создавать свои объединения (ассоциации) по отраслевому, территориальному или иному, учитывающему профессиональную специфику, признаку — общероссийские объединения (ассоциации) профсоюзов, межрегиональные объединения (ассоциации) профсоюзов, территориальные объединения (ассоциации) организаций профсоюзов. Профсоюзы, их объединения (ассоциации) имеют право сотрудничать с профсоюзами других государств, вступать в международные профсоюзные и другие объединения и организации, заключать с ними договоры, соглашения.

Согласно ст. 5 ФЗ они независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, им не подотчетны и не подконтрольны.

Правоспособность профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, первичной профсоюзной организации как юридического лица возникает с момента их государственной (уведомительной) регистрации в Министерстве юстиции Российской Федерации или его территориальном органе в субъекте Российской Федерации по месту нахождения соответствующего профсоюзного органа. Указанная регистрация является основанием для включения профсоюзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций в реестр общественных объединений, коими они являются с точки зрения организационно-правовой формы.

Гл. II. ФЗ о профсоюзах устанавливает их права, которые направлены на:

- ◆ представительство и защиту социально-трудовых прав интересов работников;
 - содействие занятости;
 - ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением;
- ◆ участие в урегулировании коллективных трудовых споров;
 - получение информации по социально-трудовым вопросам;
 - участие в подготовке и повышении квалификации профсоюзных кадров;
- ◆ осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде;
- ◆ участие в формировании государственных программ по вопросам охраны труда и окружающей природной среды, а также разработку нормативных правовых и других актов, регламентирующих вопросы охраны труда, профессиональных заболеваний и экологической безопасности;
- ◆ социальную защиту работников и др.

Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций — без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа в организации, а руководители профсоюзных органов в организации, профорганизаторы — органа соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов.

Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, профгруппоргов — соответствующего органа подразделения организации (при его отсутствии — соответствующего профсоюзного органа в организации), а руководителей и членов профсоюзных органов в организации, профорганизаторов — только с предварительного согласия соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов.

Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии — другая равноценная работа (должность) в той же или с согласия работника в другой организации.

Согласно ст. 30 ФЗ о профсоюзах за нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица государственных органов, органов местного самоуправления, работодатели, должностные лица их объединений (союзов, ассоциации) несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами, а профсоюзные органы вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах.

Свою трудовую правосубъектность профсоюзы реализуют через выборные профсоюзные органы.

Итак, из данной работы мы выяснили, что под трудовыми правоотношениями понимают отношения, которые основаны на соглашении между работником и работодателем 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 условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Трудовые правоотношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ.

Трудовые правоотношения регламентируются Трудовым и Гражданским кодексами РФ, а также другими нормативными документами