ПЗ-531-2006г.

**Контрольная работа**

**По трудовому праву**

Студентки 4 курса заочного

Юридического отделения

Поповой Юлии Алексеевны.

Группа 402П.

Г. Курган

Ул. К. Мяготина

Дом 118 кв. 27.

**Содержание.**

1.Система законодательства об обеспечении занятости и трудоустройства. Понятие занятости, безработного и подходящей работы.

2. Дополнительные отпуска, их виды. Продолжительность и порядок предоставления отпусков за неблагоприятные условия труда, за стаж работы.

3. Задача.

Литература.

**1. Система законодательства об обеспечении занятости и трудоустройства. Понятие занятости, безработного и подходящей работы**.

Государственное регулирование обеспечения занятости и трудоустройства осуществлялось и раньше, но указанным Законом оно усилено, поскольку у нас появилась безработица, которой не было с 1930 г. Рыночная экономика создала безработицу и необходимость содействовать безработным в трудоустройстве.

Еще Всеобщая декларация прав человека, принятая ООН в 1948 г., в ст. 23 провозгласила, что каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и защиту от безработицы. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, принятый ООН в 1966 г., предусматривает полную, продуктивную и свободно избранную занятость. А Декларация прав и свобод человека и гражданина РФ закрепила обеспечение занятости. Международные нормы вошли в государственную политику Российской Федерации в области занятости и вправо. И ныне мы имеем уже систему российского законодательства в области занятости, в которую входят:

статья 37 Конституции РФ, предусматривающая защиту от безработицы, на что направлена такая важная ее гарантия, как содействие обеспечению занятости и трудоустройству;

статья 23 (п. 1) Всеобщей Декларации прав человека ООН 1948 г., предусматривающая, что каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и защиту от безработицы, утвержденной постановлением Правительства РФ от 19 января 1993 г.;

Закон от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации»» (в редакции от 22 марта 1996 г.);

Положение о Федеральной службе занятости, конкретизирующее основные задачи, права и обязанности этой службы, предусмотренные указанным Законом. С 1 декабря 2000 г. действует положение о Департаменте этой службы в системе Минтруда РФ;

постановление Правительства РФ от 14 июля 1997 г. «Об утверждении Положения об организации общественных работ» (с изменениями от 12 ноября 1999 г.) — органы местного самоуправления по согласованию с органами службы занятости создают рабочие места для безработных на этих общественных работах, на которые безработный принимается временно, и в этот период на него распространяется трудовое законодательство как на временного работника; одновременно он может получать в органе службы занятости пособие по безработице:

Временная инструкция Минтруда России от 11 июня 1992 г. «О порядке начисления пособия по безработице»;

постановление Правительства РФ от 14 мая 1992 г. «О системе профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки высвобождаемых работников и незанятого населения»;

Временное положение о порядке квотирования рабочих мест на предприятиях, в учреждениях и организациях для лиц, нуждающихся в социальной защите, утвержденное постановлением Минтруда и занятости населения РФ от 11 июня 1992 г.;

Положение об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, установившее понятие массового высвобождения, его критерии, программу мер по содействию занятости в условиях массового высвобождения и взаимоотношения в этот период между работниками, работодателями и органами исполнительной власти (см. постановление Правительства РФ от 5 февраля 1995 г.);

отраслевые программы содействия занятости населения, разрабатываемые и осуществляемые федеральными органами и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Коллективно-договорное регулирование занятости дополняет на всех его уровнях законодательное регулирование. Федераль­ная служба занятости также принимает нормативные акты и акты разъясняющего характера по своей сфере деятельности.

Во всей указанной системе нормативных актов о занятости определяющим является Закон РФ «О занятости населения в РФ». Он состоит из 45 статей, сгруппированных в 8 разделов. Его общая характеристика следующая:

Раздел I «Общие положения» (ст. 1—7) определяет понятия занятости (кто считается занятым), безработного, подходящей и неподходящей работы, государственную политику в области занятости, разграничивает в этой области полномочия Федерации и ее субъектов.

Раздел II «Права граждан в области занятости» (ст. 8—11) закрепляет право граждан на выбор места работы, на консультацию, профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и получение информации о профессиональной деятельности за границей.

Раздел III «Гарантии в области занятости» (ст. 12—13) закрепляет общие для всех гарантии реализации права на труд и специальные гарантии для слабо защищенных категории граждан, в том числе квотирование (бронирование) рабочих мест для инвалидов, молодежи и других граждан, нуждающихся в специальной защите.

Раздел IV «Регулирование и организация занятости» (ст.14-24) предусматривает организацию работы по содействию полной, продуктивной и свободно избранной занятости, меры, осуществляемые государством для этого, а также деятельность Федеральной государственной службы занятости населения, ее органов на местах по финансированию мер по обеспечению занятости, профподготовки, переподготовки безработных и по организации общественных работ. В ст. 21 предусмотрены права профсоюзов и иных представительных органов работников в области содействия занятости.

Раздел V «Государственная служба занятости» (ст. 25—27) предусматривает права и обязанности этой службы.

В разделах VI—VIII говорится об участии работодателей в обеспечении занятости, их правах, социальных гарантиях и компенсациях высвобождаемым работникам и безработным и о порядке выплаты пособий безработным и оказании им и членам их семей материальной помощи. Закон устанавливает и определенную социальную помощь безработным.

Занятость – это деятельность граждан, не противоречащая законодательству; приносящая им заработок (трудовой доход). Гражданин реализует свое право на труд в избранном им виде занятости. Незанятость трудоспособного гражданина не является основанием для его правовой ответственности: реализация права на труд — это добровольный, свободный акт гражданина, и только он решает, сделать или нет этот акт и в каком виде занятости его реализовать.

Занятыми считаются граждане (ст. 2 Закона): работающие по трудовому договору, в том числе и с неполным рабочим временем, временные и сезонные работники; самостоятельно обеспечивающие себя работой; занимающиеся предпринимательской деятельностью; занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам; члены производственных кооперативов (артелей); работающие по договорам подряда, поручения и другим гражданско-правовым договорам; избранные, назначенные или утвержденные на оплаченную должность; проходящие воинскую службу и службу в органах МВД, ГБ, учащиеся очных учебных образовательных учреждений всех видов.

Как видим, это понятие значительно шире понятия «работник». Короче, занятый — это лицо, реализующее свое право на труд в любой форме общественно-полезной оплачиваемой деятельности.

Безработным признается гражданин (только трудоспособный как по возрасту, так и по состоянию здоровья), не имеющий работы и заработка, зарегистрированный в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищущий работу и готовый к ней приступить (ст. 3 Закона). Следует отметить, что акты МОТ признают безработным лицо, не имеющее работы, ищущее работу и готовое к ней приступить. Согласно этому определению у нас ныне более 10 млн. безработных, а зарегистрированных — в 6 раз меньше. Регистрация безработных производится органами службы занятости по месту жительства граждан в течение 11 дней со дня предъявления ими паспорта, трудовой книжки (для впервые поступающих на работу — справки с места жительства), справки о среднем заработке за последние три месяца и других документов (воинский билет для демобилизованных из армии и т. д.).

Безработными не признаются граждане до 16-летнего возраста и пенсионеры (кроме пенсионеров — инвалидов 3 группы), лица, не явившиеся в срок без уважительной причины для перерегистрации, а также отказавшиеся в течение 10 дней со дня обращения в службу занятости от двух вариантов подходящей работы. Не признаются безработными и лица, впервые ищущие работу, не имеющие профессиональной подготовки, если они дважды отказываются от любой предложенной работы или от получения профессиональной подготовки. Но такой гражданин имеет право повторно обратиться для признания его безработным. Не регистрируются как безработные осужденные к исправительным работам без лишения свободы.

Подходящей считается работа, которая соответствует специальности, квалификации с учетом уровня профессиональной подготовки, условиям последнего места работы, состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места. Не может считаться подводящей работа, если она связана с переменой места жительства без согласия гражданина, по условиям труда не соответствует нормам по охране труда, по заработку, ниже среднего заработка гражданина за три последних месяца его последней работы. Если же его средний заработок был выше уровня средней зарплаты в регионе, то подходящей не может тогда считаться работа с заработком ниже среднего по региону (территории субъекта РФ).

2. Дополнительные отпуска, их виды. Продолжительность и порядок предоставления отпусков за неблагоприятные условия труда, за стаж работы.

Дополнительные отпуска. Многие категории работников имеют право на дополнительные (к основному) отпуска. Дополнительные отпуска – это непрерывный отдух в течение нескольких дней подряд в дополнение к основному отпуску в размере и на условиях, предусмотренных законодательством, отраслевым соглашением, коллективным или трудовым договором (контрактом).

Дополнительные отпуска по их основаниям и целям бывают следующих видов:

* за неблагоприятные условия труда (вредность и тяжесть их или климатических условий труда) или режим работы;
* за стаж работы в данной профессии;
* по уходу за ребенком;
* в других случаях, предусмотренных законодательством, соглашениями и договорами;
* отпуска целевым назначением для учебы и др.

Дополнительные отпуска того или иного вида у нас получают более одной трети всех работников. Условия, продолжительности и порядка предоставления различных видов дополнительных отпусков не одинаковы.

За неблагополучные условия труда есть несколько дополнительных отпусков – за вредность, за режим работы и др.:

1. дополнительный отпуск за вредные и тяжелые условия труда предоставляется от 6 до 36 рабочих дней в зависимости от степени вредности этих условий. Список таких работ и минимальная продолжительность отпуска по данной работе устанавливается Правительством РФ, отраслевыми тарифными соглашениями. Этот список должен быть медицински обоснован. Как ранее указывалось, коллективным договором определяются перечни работы, профессии, должностей (ориентируясь и на список) в данном производстве для сокращенного рабочего времени, дополнительного отпуска и продолжительности его. В организации, где не заключается коллективный договор, такой перечень устанавливает работодатель по соглашению с профорганами с учетом списка отраслевых (тарифных) соглашений. Для работников с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда минимальная продолжительность данного отпуска устанавливается Правительством РФ;
2. дополнительный отпуск работникам с не нормированным рабочим днем предоставляется от 6 до 12 рабочих дней. Это решается коллективным договором, который может предусмотреть, что данный отпуск предоставляется сверх 24-дневного основного отпуска. Если это не предусмотрено, то переработка у таких работников будет считаться сверхурочной работой и оплачиваться как сверхурочная работа;
3. работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Этот отпуск предоставляется ежегодно сверх всех других отпусков в следующих размерах в соответствии с районом: работающим в районах Крайнего Севера – 21 рабочий день, в приравненных к ним местностях – 14 рабочих дней и в остальных районах Севера, где установлены районные коэффициенты и процентная надбавка к зарплате, - 7 рабочих дней. Полное или частное соединение отпусков работников районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, возможно, не более чем за два года.
4. отпуска за многосменный режим работы до 4 календарных дней предоставляются работникам промышленно-производственного персонала на предприятиях уголовной, сланцевой, горнорудной промышленности на строительно-монтажных работах в шахтном строительстве, на эксплуатации технологического железнодорожного и автомобильного транспортного (т. е. в технологической цепочке), в разрезах и карьерах, в горноспасательных частях, металлургической и электроэнергетической промышленности. Отпуска же за непрерывный стаж работы и за ненормированный рабочий день им отменены. Для них установлены при суммировании всех отпусков максимум: на подземных работах не более 66 – 67 календарных дней (57 рабочих дней), а на открытых горных работах – 52 – 53 календарных дня (45 рабочих дней) без учета праздничных дней, указанных в ст. 65 КЗоТ РФ. Северные же отпуска (если положены) должны предоставляться и сверх этого максимума, т.е. продолжительность общего отпуска у них может быть до 78 рабочих дней. В других отраслях за сменную работу предоставляется дополнительный отпуск: за вечернюю смену в течение двух лет – 1 рабочий день, но всего не более 3 рабочих дней, а за ночную в течение года – 1 рабочий день, но всего не более 4 рабочих дней.
5. дополнительные отпуска для лиц, пострадавших в результате аварии на Чернобыльской АЭС, установлены законом РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» от 15 мая 1991 г. с последующими его дополнениями и изменениями. Получившим лучевую болезнь, инвалидам вследствие этой аварии положен дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней, гражданам, проживающим (работающим) в зоне отселения – 24 календарных дня, а в зоне с льготным социально-экономическим статусом – 7 календарных дней без учета дополнительного отпуска по вредности условий труда. Такой же 14-дневный отпуск предоставляется заболевшим лучевой болезнью, или ставшим инвалидами и от других радиационных аварий.

Дополнительные отпуска за стаж работы установлены для некоторых категорий работников специальным законодательством.

Так, согласно закону РФ «О статусе судей в Российской Федерации» судьи получают ежегодный дополнительный отпуск за стаж работы судей от 5 до 10 лет – 5 рабочих дней, от 10 до 15 лет – 10 рабочих дней, свыше 20 лет – 15 рабочих дней. Этот отпуск судье предоставляется сверх его основного отпуска в 45 рабочих дней. Кроме того, работникам прокуратуры предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за стаж работы продолжительностью: более 10 лет работы – 5 календарных дней; более 15 лет работы – 10 календарных дней; более 20 лет работы – 15 календарных дней. Такой отпуск предусмотрен Законом «О прокуратуре Российской Федерации» от 17 января 1992 г. в ред. от 17 ноября 1995 г. Они могут быть так же установлены и коллективными договорами для отдельных категорий работников.

**Задача.**

В период проведения переговоров по заключению коллективного договора директор завода «Прогресс» в соответствии со ст.135 ТК РФ направил в профсоюзный комитет для учета мнения проект приказа о введении на заводе через два месяца нового положения об оплате труда, существенно ухудшающее положение работников. Профком письменно выразил свое несогласие с проектом приказа. Но после проведения в соответствии со ст. 372 ТК РФ дополнительных консультаций с профкомом директор все же подписал вышеупомянутый приказ.

 Вскоре на заводе был заключен новый коллективный договор, в котором указывалось, что он действует с момента подписания и что установление системы оплаты и стимулирования труда осуществляется с согласия профкома. После подписания коллективного договора профком обратился к директору с требованием отмены приказа об утверждении положения об оплате труда, поскольку оно было принято без согласия профкома.

Вопрос. Правомерно ли требование профкома в случае когда: а) приказ вступил в силу до подписания коллективного договора; б) приказ вступил в силу после подписания коллективного договора? Как действуют нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, во времени?

**Ответ:**

Требования профкома правомерны и в случае вступления приказа в силу до подписания коллективного договора и в случае вступления приказа в силу после подписания коллективного договора, так как вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

При осуществлении регистрации коллективного договора, согла­шения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшаю­щие положение работников по сравнению с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, и сообщает об этом представите­лям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а так­же в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работ­ников, являются недействительными и не подлежат применению.

Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представите­лями, соответствующими органами по труду.

В данном случае директор завода ухудшает положения работников, он поступает не правомерно и по этому приказ не должен вступить в силу.

Действие нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени.

Акт трудового законодательства не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения их в действие.

Действие закона распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, только в случаях, когда это прямо предусмотрено законом.

По отношениям, возникшим до введения в действие акта трудового законодательства, он применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

**Литература.**

1. М.О. Буянова «Трудовое право», издательство «Проспект», г. Москва 2006 год.
2. В.Н. Толкунова «Трудовое право», издательство «Проспект», Москва 2002 год.
3. Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский, «Трудовое право», издательство «Норма», Москва 1999 год.
4. К.Н. Тусов, В.Н. Толкунова, «Трудовое право» издательство «Юристъ» Москва 1999 год.