

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА № 21 (2 часа)

Учебная дисциплина «Право»

гр. ТП1

(25 – 29 мая 2020 г.)

1. Прочитать текст лекции по теме: **Порядок взаимоотношений работников и работодателей**
2. Ответить на вопросы и выполнить задания по тексту лекции (письменно в тетради, страницы нумеруем)

ПОРЯДОК ВЗАИМООТНОШЕНИЙ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ

В процессе трудовой деятельности немаловажное значение имеют правила, устанавливающие порядок взаимоотношений между работниками и работодателями.

Работник – лицо, работающее по трудовому контракту, подчиняющееся внутреннему трудовому распорядку предприятия, организации и другого работодателя. Работником является физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Права и обязанности работника

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией;
- ведение коллективных переговоров, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу для жизни и здоровья людей, сохранности имущества работодателя.

Права и обязанности работодателя

Работодателями могут выступать как юридические, так и физические лица.

Работодатель – лицо (например, организация, гражданин), осуществляющее прием на работу.

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры работниками;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу;
- требовать от работников соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред;
- исполнять иные обязанности.

Работодатель обязан соблюдать правила защиты персональных данных работника согласно главе 14 ТК РФ. Персональные данные – это информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями.

Между работником и работодателем устанавливаются трудовые правоотношения. Они возникают именно с того момента, когда стороны договорились о сотрудничестве и подписали договор о личном выполнении работником за плату определенной трудовой функции. При этом работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель создает все условия для труда.

Нормы трудового законодательства распространяют свое действие на всех работников, которые трудятся на любых предприятиях, в учреждениях и организациях независимо от форм собственности, в том числе на акционеров, являющихся работниками акционерного общества. Это касается и тех работников, которые нанимаются к физическому лицу, осуществляющему предпринимательскую деятельность. В настоящее время многие люди лично выполняют трудовые обязанности у физических лиц. Они работают в качестве охранников, нянь, гувернанток, водителей личного транспорта и проч.

В некоторых случаях работодатели заключают гражданско-правовой договор со своими работниками, несмотря на то что их отношения находятся в сфере трудового права. Например, человек работает в фирме, редактирует материалы. Его правовые отношения установлены на основе договора взаимного оказания услуг, который регулируется гражданским правом. Граждане, выполняющие работы по гражданскому договору (например, договору подряда), не имеют гарантированной, установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени, выходных и праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска. Работы по гражданско-правовому договору выполняются за счет собственного риска работника. Работодатель практически не несет никакой ответственности перед работником. Если возникает спор между работником и тем, кто заказывает выполнение работы, то суд устанавливает трудовой характер отношений между ними. В этой ситуации будут применяться нормы трудового права. Чтобы доказать это, необходимо установить, что работник:

- 1) лично выполнял трудовую функцию;
- 2) выполнял определенную договором работу;
- 3) получал заработную плату не ниже гарантированного минимума;
- 4) подчинялся действующим в организации правилам внутреннего трудового распорядка.

Правилами внутреннего трудового распорядка называется локальный нормативный акт (т.е. нормативный акт, действующий в пределах определенной организации), в котором определены порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания.

Трудовой договор

Важным юридическим документом, регулирующим порядок взаимоотношений работников и работодателей, является трудовой договор.

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым 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 данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56 ТК РФ).

Правовые взаимоотношения работников и работодателей начинаются именно с момента заключения между ними трудового договора.

Содержание трудового договора составляют условия, в соответствии с которыми стороны договариваются сотрудничать. Итак, заключая договор при устройстве на работу, необходимо обратить внимание на его условия. В трудовом договоре может быть не указано, что работник несет материальную ответственность за ущерб, причиненный работодателю, могут не перечисляться виды дисциплинарных взысканий, которые работодатель может применять к работнику в случае совершения им дисциплинарных проступков. Эти положения будут действовать в силу закона.

Обратим внимание на *существенные условия*, которые прописываются в соглашении сторон. Если стороны не договорились хотя бы по одному из таких условий, документ будет недействительным.

В трудовом договоре указываются’.

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица);
- 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.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы;
- 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, когда заключается срочный трудовой договор, – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
- 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 он для данного работника 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.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения, указанные выше, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен 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, которое является неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться *дополнительные условия*, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- 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.

По соглашению сторон в трудовой договор могут быть включены права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Обратим внимание на то, что трудовые договоры могут быть **срочными** (заключенными на конкретный срок – до пяти лет) и **бессрочными** (заключенными на неопределенный срок).

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

По общему правилу с работником должен быть заключен договор на неопределенный срок (т.е. о постоянной работе). Срочный трудовой договор заключается только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Работодатель может заключать срочный контракт лишь в особых случаях, а работник имеет право оспорить в судебном порядке правомерность заключения с ним срочного контракта. При этом суд может вынести решение о признании договора заключенным на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается!

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- с лицами, направляемыми на работу за границу;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
- в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с лицами, поступающими на работу к работодателям – субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания – 20 человек);
- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном нормативными правовыми актами РФ, разрешена работа исключительно временного характера;
- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству.

Срочный трудовой договор может быть заключен не более чем на пять лет.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Одним из условий, которое может быть оговорено сторонами в договоре, является условие ***об испытании***. У работодателя есть право в том случае, если он сомневается в деловых качествах работника, устанавливая испытательный срок при приеме на работу. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. 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 период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу **н е у с т а н а в л и в а е т с я** для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц.

Срок испытания не может превышать *трех месяцев*, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – *шести месяцев*, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать *двух недель*.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником без учета мнения профсоюзного органа и выплаты выходного пособия. Работодатель обязан письменно предупредить работника об этом не позднее чем за три дня и обязательно указать причины, послужившие основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Работник может обжаловать решение работодателя в судебном порядке.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если работник в период испытания придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Условия заключенного трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и только в письменной форме.

Трудовой договор заключается *в письменной форме*. Он должен составляться *в двух экземплярах*. Один экземпляр трудового договора передается работнику, а другой хранится у работодателя.

В том случае, когда трудовой договор не оформлен, а работник приступил к выполнению трудовой деятельности по поручению работодателя, трудовой договор считается заключенным. Работодатель должен быстро, в течение трех дней, оформить договор.

Трудовой договор вступает в силу либо со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено нормативными правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется. *Аннулированный трудовой договор считается незаключенным*. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

Прием на работу *оформляется приказом (распоряжением)* работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. Работодатель обязан по требованию работника выдать ему заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

Кроме копии приказа о приеме на работу по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии и других документов, связанных с работой (копии приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование; о периоде работы у данного работодателя и др.). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – 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.

В отдельных случаях с учетом специфики работы может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных нормативными актами.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

Работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, в случае, если работа в этой организации является для работника основной.

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

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе.

Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ со ссылкой на его соответствующие статью и пункт.

Закон устанавливает **гарантии при приеме на работу**. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке. Работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Необоснованный отказ в заключении трудового договора запрещен.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав либо установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

При заключении трудового договора стороны не могут по соглашению устанавливать:

- не указанные в законе основания увольнения;

- не предусмотренные законодательством дисциплинарные взыскания;
- введение полной материальной ответственности.

Запрещается также отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей; работникам, приглашенным в письменной форме в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

Таким образом, *отказывать работнику в заключении трудового договора по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника, не допускается.*

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Заключение трудового договора допускается с лицами, **достигшими возраста 16 лет.**

В случаях получения основного общего образования, либо продолжения освоения основной общеобразовательной программы общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, *достигшие возраста 15 лет*, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, *достигшим возраста 14 лет*, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, *не достигшими возраста 14 лет*, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба для здоровья и нравственного развития. 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 работа.

Итак, для заключения трудового договора с лицами, достигшими 14 лет, недостаточно согласия родителей, необходимо также согласие органа опеки и попечительства.

С лицами, достигшими возраста 15 лет, трудовой договор может быть заключен в тех случаях, когда такие лица уже получили основное общее образование или если они оставили общеобразовательное учреждение.

Прекращение трудового договора

Каждому работнику следует знать основания прекращения трудового договора (схема 1).

Рассмотрим каждое из этих оснований:



- 1) **соглашение сторон.** По этому основанию трудовой договор может быть расторгнут в любое время;
- 2) **истечение срока трудового договора** (за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения);
- 3) расторжение трудового договора **по инициативе работника**, который должен сделать письменное предупреждение работодателю за две недели до дня увольнения;
- 4) **перевод работника** по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 5) **отказ работника:**
 - от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;

- от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность. Увольнение по этому основанию допускается после выплаты работнику выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка (такое же выходное пособие должно выплачиваться при расторжении трудового договора с работником в связи с призывом на военную службу и в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу);
- от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией.

При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

Но работник может по собственной инициативе отказаться от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации;

- б) **обстоятельства, не зависящие от воли сторон** (призыв на военную службу, осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, признание полностью нетрудоспособным и т.д.);
- 7) **нарушение** установленных законом **правил заключения трудового договора**, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (это основание имеет особое значение для тех несовершеннолетних, которых в нарушение законодательства принимают на работу в те отрасли, где использовать их труд запрещено;
- 8) расторжение трудового договора **по инициативе работодателя**. По инициативе работодателя трудовой договор может быть расторгнут в случаях:
 - ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем – физическим лицом. При этом увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего заработка, а также сохраняется средний заработок на время трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). Такой же порядок выплаты выходного пособия действует и в случае увольнения по следующему основанию;
 - сокращения численности или штата работников организации, если работника невозможно перевести на другую работу. Расторжение трудового договора по этому основанию допускается после письменного уведомления профсоюзного органа не менее чем за два месяца до увольнения и с учетом мнения профсоюзного органа;
 - несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:
 - состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением. Увольнение по этому основанию допускается с выплатой работнику выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка;
 - недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, если работника невозможно перевести на другую работу; при этом должно быть учтено мнение профсоюзного органа;
 - смены собственника имущества организации – в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера, о чем мы уже говорили;
 - неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Увольнение производится с учетом мнения профсоюзного органа;
 - однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, которое может выражаться:

в прогуле (отсутствии на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

в появлении на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Это новое основание для расторжения трудового договора по инициативе работодателя;

в совершении по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий. Это основание редакционно уточнено, слова «хищение государственного или общественного имущества» заменены на «хищение чужого имущества», а кроме того, включены случаи растраты, умышленного уничтожения или повреждения имущества;

в нарушении работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий. Новое основание для расторжения трудового договора по инициативе работодателя;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- принятия руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
- представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;
- прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне;
- предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации.

Увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и нахождения в отпуске (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем – физическим лицом) не допускается.

Если работник является членом профсоюза и трудовой договор с ним расторгается по сокращению численности или штата, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе при недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, или неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, работодатель обязан учесть мнение выборного профсоюзного органа. Работодатель направляет в профсоюзный орган все документы, являющиеся основанием для такого увольнения. Профсоюзный орган обязан в течение семи рабочих дней рассмотреть документы и направить работодателю свое письменно изложенное мнение. Если профсоюзный орган не согласен с решением работодателя, то проводятся дополнительные консультации. Если в ходе их проведения соглашение не достигнуто, работодатель имеет право самостоятельно принять окончательное решение.

Иски работников о восстановлении на работе, а также об изменении даты и формулировки причин увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула рассматриваются непосредственно в суде.

Вопросы и задания:

1. Объясните юридический смысл трудовых правоотношений. Кто может выступать в роли работодателя и работника?
2. С каких лет допускается прием на работу по общему правилу? Выскажите свое мнение по поводу данного правила, установленного в законе.
3. Какие документы необходимо представить при приеме на работу?
4. Что представляет собой трудовой договор? Какие условия в нем могут быть?
5. Что такое испытательный срок? Кому и на какой период он может быть установлен?
6. Что может послужить основанием для прекращения правоотношений между работником и работодателем?
7. В каком случае работодатель может уволить работника без его согласия?
8. Как следует поступить работнику, желающему перейти на новое место работы?

Преподаватель Харченко Е.Н.

Контактные данные:

e-mail: ivolga-692060@mail.ru

WhatsApp: 8 924 437 75 30