

Правовой статус работника

Трудовая правосубъектность граждан

характеризуется:

а) наличием фактической возможности к

регулярному труду;

б) достижением определенного

возраста;

в) наличием

нормальной здоровой психики;

г) правоспособность. и дееспособность

наступают

одновременно по

достижении

определенного

возраста.

Действующее

законодательство

устанавливает

ограничения в приеме на

работу по возрасту,

состоянию здоровья, в

связи с близким

родством, свойством,

наличием или

отсутствием гражданства

РФ, судимостью,

запрещением по

приговору суда

заниматься

определенной

деятельностью и др.

Граждане как субъекты трудового права должны обладать **трудовой правосубъектностью**, т. е.

трудовой праводеееспособностью, иными словами, иметь и своими действиями приобретать субъективные трудовые права (правоспособность) и исполнять трудовые обязанности (дееспособность).

Основные права работника

- 1) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены федеральными законами;
- 2) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 3) рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- 4) своевременная и в полном объеме выплата заработной платы в соответствии с квалификацией работника, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 5) 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;
- 6) профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работника в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 7) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 8) участие в управлении организацией в предусмотренных федеральными законами и коллективным договором формах;
- 9) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также информирование о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 10) защита трудовых прав, свобод и законных интересов работника всеми не запрещенными законом способами;
- 11) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном федеральными законами.
- 12) возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсация морального вреда в порядке, установленном федеральными законами;
- 13) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Правовой статус работника

Конституция РФ устанавливает право на труд и свободу его выбора. Каждый человек имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Принцип свободы труда соответствует Всеобщей декларации прав человека.

Способы правового регулирования труда:

1. Сочетание централизованного и локального, нормативного (законодательного) и договорного регулирования.
2. Договорный характер труда и установления его условий.
3. Равноправие сторон трудовых договоров.
4. Участие трудящихся самостоятельно и через своих представителей (профсоюзы, трудовые коллективы) в правовом регулировании труда.
5. Специфичный для трудового права способ защиты трудовых прав.
6. Единство и дифференциация (различие) правового регулирования труда.

Работодатели могут принимать на работу граждан с 16 лет, а учащихся общеобразовательных учреждений для работы в свободное от учебы время - с 14 лет с согласия родителей, опекунов, попечителей

Основные обязанности работника

- 1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- 2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- 3) соблюдать трудовую дисциплину;
- 4) выполнять установленные нормы труда;
- 5) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 6) бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- 7) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Правовой статус несовершеннолетнего работника

Действующим трудовым законодательством запрещено использовать детей на работах с вредными, опасными условиями, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами и др.).

Заклучение трудового договора с указанием основных условий труда допускается только в письменной форме. При этом является обязательным прохождение ребенком медицинского осмотра за счет работодателя. С несовершеннолетними не заключается договор о полной или частичной материальной ответственности перед работодателем.

Работодатели могут принимать на работу граждан с **16 лет**.

Лица, достигшие возраста **15 лет**, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, в случаях получения 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.

С 14-летнего возраста ребенок вправе с разрешения родителей (лиц, их заменяющих) в свободное от учебы время участвовать в общественно полезном труде, не противопоказанном по состоянию здоровья и уровню развития, при условии, что трудовая деятельность не наносит вреда его физическому, нравственному и психическому состоянию, а также не вредит процессу обучения.

В зависимости от возраста для несовершеннолетних работников **установлена сокращенная продолжительность рабочего времени** (ст. 92 Трудового кодекса РФ):

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю.

для учащихся, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, продолжительность рабочего времени составляет:

- в возрасте до 16 лет – не более 12 часов в неделю;
- в возрасте от 16 до 18 лет – не более 17,5 часа в неделю.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- по общему правилу для работников в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов,
- в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов;
- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет – 4 часов

Правовой статус несовершеннолетнего работника

Закрепленное в ст. 37 Конституции Российской Федерации право ребенка на труд имеет ряд гарантий, установленных на федеральном и региональном уровнях. Оплата труда подростку осуществляется пропорционально отработанному времени. Несовершеннолетние работники имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день, который предоставляется по их заявлению в удобное для них время до истечения 6 месяцев непрерывной работы.

Дети не привлекаются к работе по совместительству и вахтовым методом, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, в религиозных организациях и к сверхурочному труду.



После заключения трудового договора работодатель обязан:

- издать приказ о приёме на работу и ознакомить с ним несовершеннолетнего работника под роспись,
- оформить трудовую книжку, документы в сфере налогообложения, обязательного медицинского и социального страхования,
- ознакомить с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами организации и провести инструктаж по охране труда и технике безопасности.

Предусмотрены также дополнительные гарантии:

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав;
 - на органы государственной службы занятости населения при обращении к ним несовершеннолетних детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, возлагается обязанность провести с ними профориентационную работу и обеспечить диагностику их профессиональной пригодности с учётом состояния здоровья.
- Указанным лицам, ищущим работу впервые и зарегистрированным в органах государственной службы занятости в статусе безработных, выплачивается пособие по безработице в течение 6 месяцев в размере уровня средней заработной платы, сложившегося в регионе по месту такой регистрации, а также осуществляется их профессиональная подготовка и трудоустройство.
- детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, лицам из их числа, высвобождаемым из организаций в связи с их ликвидацией, сокращением численности или штата, работодатели (их правопреемники) обязаны обеспечить за счет собственных средств необходимое профессиональное обучение с последующим их трудоустройством в данной или другой организациях.

Правовой статус работодателя

Трудовой правосубъектностью обладают организации, которые:

- пользуются правом найма и увольнения работника;
- организуют, управляют процессом труда;
- имеют денежные средства для оплаты труда и оперативную самостоятельность в расходовании этих средств.

Работодателями - физическими лицами признаются:

- физические лица, зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию,
- физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

Работодатель - физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

В качестве работодателей - субъектов трудового права - **могут выступать коммерческие и некоммерческие организации в организационно-правовых формах**, те или иные органы государства, обладающие трудовой правосубъектностью, которая заключается в способности работодателя иметь и своими действиями приобретать субъективные трудовые права и исполнять трудовые обязанности.

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены федеральными законами; 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 работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в установленном порядке;
- принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями).

Правовой статус работодателя

Администрация как субъект трудового права носит собирательный характер, она включает в себя совокупность должностных лиц и органов организации-работодателя, осуществляющих функцию организации и управления трудом и трудовым коллективом предприятия.

Администрация как субъект трудового права выступает субъектом организационно-управленческих отношений. Она осуществляет два вида деятельности: нормотворческую и правоприменительную.

Полномочия руководителя определяются договором, а остальные должностные лица назначаются руководителем, и он наделяет их полномочиями.

Обязанности администрации:

- правильно организовывать труд работников;

- создавать условия для роста производительности труда;

- обеспечивать трудовую и производственную дисциплину;

- соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда;

внимательно относиться к нуждам и запросам работников;

улучшать условия труда и быта работников; оплачивать труд работников, предоставлять ежегодный отпуск;

налагать дисциплинарную и иную ответственность в случае совершения работником дисциплинарного проступка или иного правонарушения;

Работодатель обязан:

-соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

-предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

-обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены 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 установленные сроки;

-вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

-знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью; своевременно выполнять предписания федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля и надзора, уплачивать штрафы; создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах; осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

-возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред.

Трудовой договор

В качестве общего правила – форма договора должна быть письменной, в двух экземплярах – по одной у каждой из сторон, при этом на экземпляре работодателя работник должен поставить свою подпись.

В отдельных случаях форма договора также предполагает специальное согласование с вышестоящими органами.



Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти, если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор - соглашение между трудящимся и предприятием, учреждением, организацией, по которому трудящийся обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а предприятие, учреждение, организация обязуется выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон

Юридическая сила трудового договора: общее правило – трудовой договор вступает в силу с момента его подписания.

1. Фактическое допущение к работе – это и есть момент вступления договора в силу, письменная форма – следствие того, что стороны заключили договор.

2. В трудовом договоре установлен день, с которого вступает трудовой договор в действие. **Если договор подписан и не указана дата – на следующий день приступает к работе.** Если работник не приступил к работе в установленный день, если работодатель посчитает это необходимым для себя, то он вправе аннулировать трудовой договор.

Трудовой договор

Необходимые условия трудового договора должны обязательно быть согласованы сторонами и отражены в трудовом договоре. Отсутствие соглашения по этим условиям делает несостоявшимся сам договор.

К необходимым условиям относятся:

место работы;
трудова́я функция;
дата начала работы; режим рабочего времени;
обязанности работодателя;
условия оплаты.



В договоре обязательно должно присутствовать соглашение о самом факте поступления - приеме на работу, т. е. доказательство взаимного волеизъявления сторон.

В трудовом договоре указываются: фамилия, имя отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор.

Содержание трудового договора - совокупность его условий, определяемых взаимными обязательствами сторон.

Виды условий трудового договора:

1) условия урегулированные законом:

- а) работодатель - предприятие любой формы собственности, учреждение, организация, отдельные граждане;
- б) работник - гражданин, достигший 16 лет (в исключительных случаях 15 лет); учащиеся, достигшие 14 лет, в случаях и порядке, предусмотренных законодательством;
- в) срок договора. Согласно ТК РФ трудовой договор может заключаться на неопределенный срок, на определенный срок не более 5 лет, на время выполнения определенной работы;

2) условия, вырабатываемые соглашением сторон:

- а) необходимые;
- б) дополнительные (факультативные).

Существенными условиями трудового договора являются:

- 1) место работы (с указанием структурного подразделения);
- 2) дата начала работы;
- 3) трудовая функция;
- 4) права и обязанности работника;
- 5) права и обязанности работодателя;
- 6) характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
- 7) режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);
- 8) условия оплаты труда и компенсации;
- 9) виды и условия социального страхования, связанные с трудовой деятельностью.

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

Трудовой договор

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

1. появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

2. не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

3. не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Трудовым Кодексом и тд (ст.76 ТК)

ИСПЫТАНИЕ 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.

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.

Положение лиц, принятых на работу с испытательным сроком, ничем не отличается от положения других работников.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- выпускников ОУ 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, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

Государственная инспекция труда (ГИТ) – главный «выявитель» нарушений норм трудового законодательства, допускаемых работодателями. Частота обнаружения нарушений зависит не только от специфики деятельности работодателей, но и от уже выработанной линии проверочных мероприятий государственных инспекций труда.

В целом нарушения, выявляемые за последние три-четыре года, можно классифицировать по нескольким группам, сделав это аналогично разделам ТК РФ.

Самые «популярные» нарушения выявляются в области:

- заключения, изменения и прекращения трудового договора;
- оплаты труда, в том числе при увольнении; охраны труда;
- режима труда и отдыха;
- непредоставления гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ;
- дисциплины труда и применения взысканий;
- гарантий, предоставленных ТК РФ отдельным категориям работников; повышения квалификации;
- нарушений при принятии локальных нормативных актов;
- исполнения требований законодательства при применении иностранной рабочей силы.