



Что нужно знать работнику для того, чтобы правильно построить отношения с работодателем



Согласно статье 5 Трудового кодекса Российской Федерации, регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется в соответствии с Конституцией Российской Федерации и федеральными конституционными законами.

Отношения между работником и работодателем регулируются трудовым законодательством (в частности, Трудовым кодексом Российской Федерации), и в некоторых случаях - Гражданским (например, если отношения оформляются договором подряда или



возмездного оказания услуг). Но если в судебном порядке установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются отношения между работником и работодателем, то будут применяться положения трудового законодательства.

Работодателем может быть как юридическое, так и физическое лицо, работником - только физическое.

Статья 21 Трудового кодекса определяет основные права и обязанности работника.

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством;
- 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, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, 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 в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсация морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые функции в соответствии с трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации и 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 жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, и другие предусмотренные законодательством.

Другой стороной трудовых отношений является работодатель.

Работодатель — физическое лицо 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.

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Основными документами, которые регулируют трудовые отношения, в соответствии с ТК являются:

- трудовой договор;
- коллективный договор и соглашение.



Коллективный договор, соглашения различного характера – это форма взаимодействия работодателя и работника, интересы которого защищают профсоюзы или другие уполномоченные представители.

Трудовой договор и работодатель заключают напрямую, без всяких посредников. Статья 56 ТК РФ определяет трудовой договор так:

«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.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник».

По общему правилу заключение трудовых договоров допускается с 16 лет. Но законом предусмотрены и другие случаи.

Возраст, с которого допускается заключение трудового договора (ст. 63 ТК РФ)

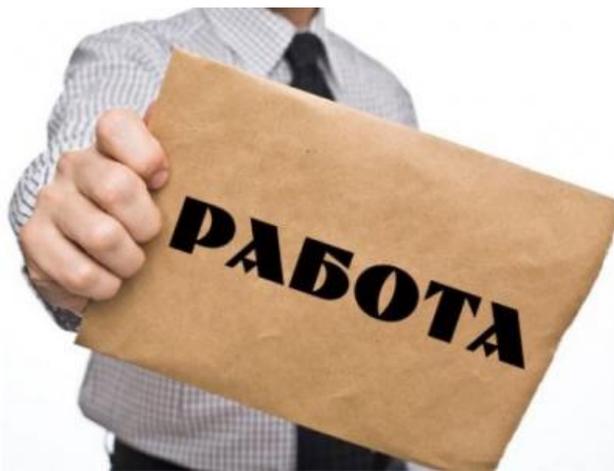


Основные права и обязанности работодателя перечислены в ст. 22 Трудового кодекса, и все их можно разделить на несколько групп.

1. Права, связанные с трудовым договором. Одним из основных прав работодателя является право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

2. Права в сфере социального партнерства. К числу основных прав работодателя относится право вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры. Так, работодатель имеет право выступать инициатором коллективных переговоров. В этом случае представитель работников обязан вступить в переговоры в семидневный срок. Широкие права у работодателя и на стадии заключения коллективного договора, ибо он подписывается сторонами (ст. 43 ТК РФ).

К другим правам этой области относится право создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них. Здесь широкий спектр прав работодателя. Например, ведение коллективных переговоров по поводу подготовки и реализации законов и иных нормативных правовых актов; осуществление контроля за ходом выполнения коллективных договоров и соглашений, осуществления содействия разрешению коллективных трудовых споров и др.



3. Дисциплинарные права. Работодатель имеет право требовать от работников добросовестного исполнения ими своих трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации, бережного отношения к имуществу работодателя.

Работодатель имеет право поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, а нарушителей трудовой дисциплины привлекать к дисциплинарной и материальной ответственности.

4. Нормотворческие права. Одно из важных прав работодателя — принимать локальные нормативные акты в пределах своей компетенции. Они являются обязательными для работников организации. Например, правила внутреннего трудового распорядка, положение о премировании и др.

5. Обязанности, вытекающие из трудовых отношения с работником. (Напрямую связаны с правами работника, указанными выше.)

Работодатель обязан соблюдать законы, иные нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения, предоставлять всем работникам работу, обусловленную трудовым договором, своевременно и в полном объеме оплачивать труд работников и пр.

Работодатель обязан обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности. Закрепление такой обязанности обеспечивает создание, прежде всего, справедливой системы оплаты труда. Этот принцип соответствует международным стандартам в области заработной платы.

6. Обязанности, связанные с контролем за деятельностью и ответственностью за причиненный ущерб.

Работодатель обязан рассматривать представления соответствующих органов, в том числе избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных актов, содержащих нормы трудового законодательства, принимать меры по их устранению и обязательно сообщать о прямых мерах соответствующим органам и представителям.

Работодатель обязан возместить ущерб, причиненный работнику в связи с исполнением им своих трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный работнику неправомерным действием или бездействием работодателя.

Работодатель отвечает за ущерб, причиненный работником третьим лицам при исполнении своих трудовых обязанностей (ст. 1068 ГК РФ).

7. Обязанности по социальному страхованию. Работодатель обязан осуществлять обязательное социальное страхование работника в порядке, установленном федеральным законом.

Общие обязанности страхователя определены Федеральным законом «Об основах обязательного социального страхования», а также иными специальными законами. Главная обязанность страхователя — встать на соответствующий учет и уплачивать в установленные сроки и в надлежащем размере страховые взносы, что позволяет обеспечивать социальную защиту работников, т.е. получать необходимую медицинскую помощь, пенсии, пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и т.д.



РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ МЕЖДУ РАБОТНИКОМ И РАБОТОДАТЕЛЕМ

Если между работником и работодателем возникают споры, то они могут быть разрешены различными способами. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, могут быть привлечены к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, а также к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном соответствующими федеральными законами.

Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и способы защиты нарушенных прав приведены в таблицах.

Индивидуальный трудовой спор между работником и работодателем может быть урегулирован в комиссии по трудовым спорам.

Процедура рассмотрения спора



Для разрешения индивидуального трудового спора работник может обратиться в суд.

Основания для рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде

Заявление работника, работодателя или профсоюзного органа в случае несогласия с решением Комиссии по трудовым спорам (в 10-дневный срок со дня получения копии решения)

Заявление работника при обращении в суд:

- минуя Комиссию,
- при нерассмотрении спора Комиссией в 10-дневный срок

Заявление прокурора, если решение Комиссии не соответствует законам или иным нормативным правовым актам

Сроки обращения в суд:

- Работник имеет право обратиться в суд (при этом освобождается от оплаты пошлин и судебных расходов) за разрешением трудового спора в течение 3 месяцев со дня, когда он узнал (должен был узнать) о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение 1 месяца со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки.
- Работодатель имеет право обратиться в суд в течение 1 года со дня обнаружения причиненного ущерба.

При пропуске этих сроков по уважительным причинам они могут быть восстановлены судом

При признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными, они удовлетворяются в полном объеме.

Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. При задержке исполнения орган, принявший это решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки среднего заработка или разницы в зарплате.

Отдельные случаи принятия решения	Последствия вынесения отдельных решений
Признание органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, увольнения или перевода на другую работу незаконным	Работник должен быть восстановлен на прежней работе и ему выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула или разница в зарплате за время выполнения низкооплачиваемой работы. По заявлению работника орган, рассматривающий трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в пользу работника вышеуказанных компенсаций или принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.
Признание судом увольнения незаконным, при этом: - срок трудового договора на время рассмотрения спора судом истек,	Суд обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора
- выносится решение не о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения	Дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения судом решения. Если к моменту вынесения решения работник вступил в трудовые отношения с другим работодателем, дата увольнения должна быть изменена на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя.
Признание судом формулировки основания и (или) причины увольнения неправильной или не соответствующей закону	Суд обязан изменить формулировку и указать в решении основание и причину увольнения в точном соответствии с формулировкой ТК РФ или иного федерального закона (суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула, если эти формулировки в трудовой книжке препятствовали его поступлению на другую работу).
Увольнение без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу	Суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями (размер определяется судом)

Основания для привлечения к административной ответственности за нарушение трудового законодательства

Нарушение законодательства о труде и об охране труда	Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению
Нарушение законодательства о труде и охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение	Уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в том числе непредоставление помещения для проведения собрания работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания
Соккрытие страхователем наступления страхового случая при обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	Невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры
Отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты	Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки
Уклонение работодателя или его представителя от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения, нарушение установленного срока проведения переговоров	Принуждение к участию или отказу от участия в забастовке путем насилия или угроз применения насилия либо с использованием зависимого положения принуждаемого
Необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки	Неповиновение законному распоряжению или требованию должностного лица органа, осуществляющего государственный надзор (контроль), а равно воспрепятствования осуществлению этим должностным лицом служебных обязанностей
Непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения	Невыполнение в установленный срок законного предписания (постановления, представления, решения) органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль), об устранении нарушений законодательства
Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения	

Основания для привлечение к уголовной ответственности за нарушение трудового законодательства

Невыплата свыше 2 месяцев заработной платы и иных установленных законом выплат, совершенная руководителем предприятия, учреждения или организации независимо от формы собственности из корыстной или иной личной заинтересованности	Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а также имеющей детей в возрасте до 3-х лет по этим мотивам
То же деяние, повлекшее тяжкие последствия	Нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежали обязанности по соблюдению этих правил, если это повлекло по неосторожности: <ul style="list-style-type: none"> - причинение тяжкого вреда здоровью человека; - смерть человека

Материальная ответственность сторон трудового договора

- Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает его в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами.
- Трудовым договором или прилагаемым к нему соглашениями материальная ответственность сторон может конкретизироваться. При этом договорная ответственность работодателя не может быть ниже, а работника – выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.
- Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет освобождения стороны от материальной ответственности.
- Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне в результате ее виновного поведения (действия или бездействия).
- Каждая сторона обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

Дисциплинарная ответственность работника

Дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ)

- За совершение дисциплинарного проступка (*неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей по вине работника*) работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:
 - замечание
 - выговор
 - увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены другие взыскания.

- Не допускается применение взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

К дисциплинарным взысканиям относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным п. 5, 6, 9, 10 ч.1 ст. 81 или п. 1 ст. 336, ст. 348.11, п. 7, 7.1, 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Снятие дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ)

- Если в течение года со дня применения взыскания работник не будет подвергнут новому взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.
- Работодатель до истечения года имеет право снять взыскание с работника.

Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников

- Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении указанными лицами трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить этому органу о результатах рассмотрения.
- Если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к указанным лицам дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Дисциплинарные взыскания как основания для увольнения

<p>Неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, если работник уже имеет дисциплинарное взыскание</p>	<p style="text-align: center;">Пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ</p>
<p>Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> • прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены); • появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; • разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника; • совершение 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 судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях; <p>установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;</p>	<p style="text-align: center;">Пункт 6 части 1 статьи 81 ТК РФ</p>
<p>Совершение виновных действий</p>	

<p>работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;</p>	<p>Пункт 7 части 1 статьи 81 ТК РФ</p>
<p>Непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя;</p>	<p>Пункт 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ</p>
<p>Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;</p>	<p>Пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ</p>
<p>Принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;</p>	<p>Пункт 9 части 1 статьи 81 ТК РФ</p>
<p>Однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;</p>	<p>Пункт 10 части 1 статьи 81 ТК РФ</p>
<p>Повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;</p>	<p>Пункт 1 статьи 336 ТК РФ</p>

Спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев;	Пункт 1 статьи 348.11 ТК РФ
Нарушение спортсменом, в том числе однократное, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанное нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации	Пункт 2 статьи 348.11 ТК РФ

При этом виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок должны быть совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

