

Основные статьи Трудового Кодекса РФ

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации предприятия, который предъявляется работнику под расписку (ст. 68 ТК). При приеме на работу заключается трудовой договор в письменной форме. Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, вне зависимости от того, был ли прием на работу документально оформлен. Если работник приступил к работе до оформления трудового договора, то трудовой договор в письменной форме должен быть оформлен не позднее трех дней со дня начала работы.

Трудовой договор представляет собой соглашение между трудящимся и работодателем, в котором юридически закрепляются обязанности сторон. Работник обязуется выполнять работу по определенной специальности и подчиняться внутреннему трудовому распорядку. Работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать определенные условия труда (ст. 56 ТК). Таким образом, трудовой договор является основной гарантией прав работника в его отношениях с работодателем.

Трудовой договор заключается с наемными работниками, работающими по основному месту работы, по совместительству, как постоянно, так временно, а также с надомниками.

В зависимости от срока, на который заключается трудовой договор, возможны два варианта:

- трудовой договор, заключаемый на неопределенный срок;
- трудовой договор, заключаемый на определенный срок (до 5 лет).

В трудовом договоре должны быть указаны:

- наименование организации - работодателя;
- фамилия, имя, отчество работника;
- место работы;
- должность с указанием профессиональных функций и трудовых обязанностей;
- срок, на который заключается трудовой договор;
- размер тарифной ставки или трудового оклада;
- обязанности работодателя по обеспечению охраны труда;
- продолжительность ежегодного отпуска;
- условия социального страхования.

В трудовом договоре могут быть указаны:

- установление испытательного срока;
- режим рабочего времени;
- возможность совмещения должностей;
- установление различных дополнительных выплат;
- возможность повышения квалификации.

В трудовом договоре не могут быть указаны:

- дополнительные основания для увольнения;
- описание не установленных законом дисциплинарных взысканий;
- изменение порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров;
- введение для работников полной материальной ответственности, кроме случаев, отдельно оговоренных в ТК.

При поступлении к индивидуальному предпринимателю с вами могут заключить как трудовой договор, так и договор подряда или договор возмездного оказания услуг. Договор подряда заключается между предпринимателем и гражданином на выполнение конкретной работы с предоставлением конкретного материального результата за определенное вознаграждение.

Договор возмездного оказания услуг заключается на выполнение конкретной услуги.

Во всех случаях ваши интересы полностью соблюдаются в части фиксации трудового стажа и назначения пенсии.

При приеме на работу необходимы следующие документы:

- паспорт;
- трудовая книжка (если есть);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (если есть);
- для уволенного из армии – военный билет;
- оригинал документа об образовании (в отдельных случаях).

Требование представить какие-либо иные документы является незаконным (ст. 65 ТК).

Работник обязан письменно предупредить администрацию об увольнении не менее чем за две недели (ст. 80 ТК). Это не относится к тем случаям, когда работник увольняется в связи с невозможностью далее продолжать работу (в случае зачисления в учебное заведение, выхода на пенсию и др.)

Выходное пособие получают работники, уволившиеся в связи с призывом на военную службу, и работники, уволившиеся в связи с отказом от перевода на работу в другую местность или при существенных изменениях условий труда (ст. 178 ТК).

Минимальный размер выходного пособия равен размеру среднего двухнедельного заработка (ст. 178 ТК).

Выходное пособие выплачивается работникам, уволенным в связи с

- несоответствием занимаемой должности;
- призывом на военную службу;
- восстановлением на работе сотрудника, занимавшего эту должность раньше;
- отказом от перевода на работу в другую местность или при существенных изменениях условий труда (статья 178 ТК).

Работник может быть уволен в следующих случаях (статья 81 ТК):

- ликвидация организации или смена собственника;
- сокращение численности или штата работников;
- несоответствие работником занимаемой им должности вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- недостаточная квалификация, подтвержденная результатами аттестации;
- при систематическом неисполнении работником своих обязанностей без уважительных причин (в этом случае увольнение возможно, только если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания);
- в случае прогула без уважительной причины (прогулом считается отсутствие на рабочем месте более четырех часов);
- при восстановлении на работе сотрудника, который ранее занимал эту должность;
- в случае появления на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения;
- а также в ряде иных случаев, предусмотренных статьей 81 ТК.

Реорганизация не является причиной для увольнения работника, и в случае увольнения работник может обратиться в суд.

При сокращении штата администрация обязана предупредить работника не менее чем за два месяца (ст. 180 ТК). Работодатель может расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении с согласия работника и одновременной выплатой работнику двухмесячного среднего заработка

Основные статьи трудового кодекса, регулирующие труд молодёжи

Статья 63. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора С 1 февраля 2002 года в связи с принятием нового Трудового кодекса РФ для лиц, которые могут заключать трудовой договор с работодателем, законодатель устанавливает общий возрастной ценз - 16 лет.

В случаях получения основного общего образования, либо прекращения обучения, в соответствии с федеральным законом об общеобразовательном учреждении трудовой договор может быть заключен с 15-летнего возраста.

Кроме того, с согласия одного из родителей, а при их отсутствии - опекуна, попечителя и органа опеки и попечительства, трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет. Такой договор учащийся может заключить на свободное от учебы время для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения. В этом случае работодатель вправе потребовать от лица, которого принимает на работу, справку из образовательного учреждения о режиме его обучения. Необходимо знать, что нельзя принимать несовершеннолетнего на работы с вредными и (или) опасными условиями труда, подземные, в игорном бизнесе, ночных кабаре и клубах, по производству, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями и т.д.

Статья 69. Медицинское освидетельствование при заключении трудового договора

Статья предусматривает обязательное предварительное медицинское освидетельствование при заключении трудового договора с лицами моложе 18 лет. Такое освидетельствование осуществляется за счет средств работодателя. Несовершеннолетние работники до 18 лет, кроме предварительного, должны проходить ежегодный медицинский осмотр.

Статья 70. Испытание при приеме на работу

Испытание при приеме на работу относится к дополнительным (факультативным) условиям трудового договора. Оно может иметь место лишь по соглашению сторон. Если стороны в конкретном трудовом договоре оговорили испытание, то оно автоматически становится обязательным условием.

Испытание устанавливается независимо от квалификации и опыта принимаемого работника. Оно определяет пригодность работника к данной работе. На работников в период испытания в полном объеме распространяется законодательство о труде.

В случаях, если условие об испытании не было указано в тексте трудового договора, работник считается принятым без испытания.

В статье перечислен круг лиц, которым не может быть установлено испытание при приеме на работу. К ним относятся: несовершеннолетние до 18 лет; молодые рабочие, поступающие на работу после окончания профессионально-технических учебных заведений; молодые специалисты по окончании высших и средних специальных учебных заведений; при приеме на работу в другую местность и при переводе на работу в другую организацию; беременные женщины; лица, избранные (выбранные) на выборную должность.

Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени

Законодатель устанавливает сокращенную рабочую неделю для лиц в возрасте до 16 лет, не обучающихся в образовательных учреждениях - не более 34 и 24 часов в неделю; для работников в возрасте от 16 до 18 лет, не обучающихся в образовательных учреждениях, а также работников, занятых на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ, не более 36 часов в неделю.

Лицам, обучающимся в общеобразовательных и образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования и работающим в течение учебного года в свободное от учебы время, устанавливается сокращенное рабочее время продолжительностью:

в возрасте от 16 до 18 лет - не более 18 часов в неделю;

в возрасте от 14 до 16 лет - не более 12 часов в неделю.

Продолжительность рабочей недели учащихся в возрасте от 14 до 18 лет, работающих в период каникул, не может превышать:

с 16 до 18 лет - 36 часов в неделю;

с 14 до 15 лет - 24 часов в неделю.

Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены)

Для лиц, имеющих право на сокращенный рабочий день, законодатель устанавливает гарантии по предельной продолжительности рабочего дня, имея в виду, что если работодатель применяет недельный или суммированный учеты рабочего времени, то все равно продолжительность рабочего дня таких работников не может превысить:

для лиц в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов в день (не более 24 часов в неделю);

для учащихся общеобразовательных школ и средних специальных учебных заведений, совмещающих работу с обучением (кроме каникул), в возрасте от 14 до 16 лет - более половины нормы сокращенного времени для их возраста - 2,5 часа в день, в возрасте от 16-18 лет - 3,5 часа в день.

Для работников, работающих с вредными и опасными условиями труда, которым устанавливается сокращенное рабочее время, рабочий день не может быть больше 8 часов - при 36-часовой рабочей неделе и 6 часов при 30-часовой рабочей неделе.

Статья 96. Работа в ночное время

На территории Российской Федерации ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов. Все работы, производимые в указанный отрезок времени, считаются ночными.

Ночное рабочее время не сокращается, если работник был принят для выполнения работы только в ночное время. Данное правило, распространяется и на случаи, если на ночное время приходится только часть смены.

Статья 99. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа)
При поденном учете рабочего времени работа сверх установленной продолжительности рабочего дня считается сверхурочной.

При суммированном учете сверхурочной будет считаться работа сверх установленной продолжительности рабочей смены.

Не признается сверхурочной работа сверх установленной продолжительности рабочего дня при отработке нормы часов при гибком графике работы. Не является сверхурочной работа, при которой фактическая продолжительность ежедневной работы в отдельные дни может не совпадать с продолжительностью смены по графику. Работа сверх обусловленной продолжительности рабочего дня работников с ненормированным рабочим днем, если она компенсируется дополнительным отпуском больше 28 календарных дней, не считается сверхурочной.