

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
Государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования города Москвы
«Московский городской педагогический университет»
ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

Т.В. Корчагина, Е.В. Питько,
А.В. Половникова

ПРАВО НА ТРУД И ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Учебно-методическое пособие

Москва
2015

УДК 342.734
ББК 67.400.321
П68

Авторы:

кандидат педагогических наук, доцент *Т.В. Корчагина*
старший преподаватель *Е.В. Питько*;
кандидат педагогических наук, доцент *А.В. Половникова*;

Рецензенты:

кандидат исторических наук, доцент *А.В. Звонарев*;
кандидат юридических наук *Н.Н. Андреевна*

Корчагина Т.В., Питько Е.В., Половникова А.В.

П68 Право на труд и правовое регулирование трудовых отношений в Российской Федерации: Учебно-методическое пособие. — М.: Книгодел, 2015. — 96 с.

ISBN 978-5-9659-0112-8

Пособие представляет очередную книгу в серии методических пособий-рекомендаций в рамках реализации программы правового просвещения и воспитания молодежи «Школа Права». Вниманию предлагаются материалы для проведения занятия или серии занятий по теме «Право на труд и правовое регулирование трудовых отношений в Российской Федерации». Изучение этой темы является обязательным элементом в цикле занятий правового просвещения. Пособие может быть интересно не только участникам проекта, но и учителям обществознания и права, педагогам дополнительного образования, представителям общественных организаций.

УДК 342.734
ББК 67.400.321

ISBN 978-5-9659-0112-8

© Корчагина Т.В., Питько Е.В.,
Половникова А.В., 2015
© Книгодел, 2015

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	4
Право на труд и правовое регулирование трудовых отношений в Российской Федерации (содержание занятия)	6
Как организовать занятие	25
Вопросы и задания	26
Изучаем документы	31
Игры и тренинги	33
Круглый стол	39
Подведение итогов	40
Литература, которая может быть интересна лектору	41
Приложения	42

ВВЕДЕНИЕ

Уже не первый год в школах г. Москвы реализуется *программа правового просвещения и воспитания молодежи «Школа Права»*, инициируемая координационным советом молодых юристов Ассоциации юристов России и Юридическим институтом Московского городского педагогического университета.

Содержание программы: проведение занятий по основным вопросам правового просвещения и воспитания силами студентов юридических факультетов московских вузов в школах города Москвы и Московской области. Имеется успешный опыт проведения подобных занятий...».

Безусловно, можно сразу возразить: зачем идти с какими-то правовыми занятиями к школьникам, когда они и так обязаны изучать правовые вопросы в школе? Неужели этого недостаточно?

Период подросткового возраста и юношества — действительно, очень сложное время, когда каждый из ребят очень остро ощущает потребность осознания своих прав и обязанностей, ищет свои основы мировосприятия, подтверждает или отбрасывает ценности и идеалы. Что необходимо нашему молодому человеку? В первую очередь, общение... Общение с разными интересными людьми, которые не только могут рассказать что-то действительно интересное, но и поделиться своим опытом, помочь найти свое «я» молодому поколению.

На наш взгляд, цель такого рода проектов (а это, конечно же, не единственный проект правового просвещения) — еще раз поговорить с ребятами о наиболее острых правовых вопросах. Показать им, что право — это не только обязательные знания, получаемые в школе. Еще раз объяснить, что правовая грамотность сегодня стала просто обязательным условием существования в современном обществе. И замечательно, что об этом им скажут не только учитель в школе, не только родители дома, но и, например, молодой человек с активной жизненной позицией, который и сам чуть постарше самого школьника...

Проект в целом ставил *следующие задачи:*

- систематизировать знания учащихся по основам права, правам человека и прав ребенка;
- способствовать совершенствованию навыка работы с источниками права и иными текстами правового содержания;
- способствовать развитию навыка поиска и анализа правовой информации;

- способствовать формированию у учащихся навыка моделирования правомерного поведения в обществе.

Студентам, решившимся (а это смелый и ответственный поступок!) участвовать в реализации проекта, была предложена методическая помощь в подготовке к занятиям. Проведение первого — вводного занятия на тему «Право, права человека и государство: соотношение понятий. Реализация конституционных прав в России» — предполагалось как обязательное, инвариативное. Тематику второго и последующих занятий выбирала школа из прилагаемого списка. Результаты работы оказались интересны и школьникам (о чем свидетельствуют многочисленные отзывы, полученные от школ), и самим студентам, и их наставникам. Так родилась идея публикации «накопленного опыта».

Вашему вниманию предлагаются материалы для проведения занятия **«Право на труд и правовое регулирование трудовых отношений в Российской Федерации»**. Это занятие является темой по выбору в цикле занятий правового просвещения.

Цели изучения темы. Описание изучения любой темы должно начинаться с постановки целей. И это не случайно. Каждый, кто решил участвовать в реализации проекта, должен четко понимать, зачем он идет в молодежную аудиторию и о чем он хочет побеседовать с ребятами.

Тема **«Право на труд и правовое регулирование трудовых отношений в Российской Федерации»** способствует дальнейшему формированию представления о правовых статусах социальных ролей работника и работодателя. Обращение к теме нацелено на следующие достижения учащихся:

- осознание права на труд как одного из основных прав человека;
- понимание, что целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей;
- осознание, что путь к достижению этой цели — строгое соблюдение всеми участниками правоотношений норм трудового законодательства, стремление к достижению высокого уровня правовой культуры при регулировании трудовых правоотношений.

СОДЕРЖАНИЕ ЗАНЯТИЯ

Прежде, чем войти в учебную аудиторию, — необходимо понять:

- Какие вопросы мы можем обсудить со старшеклассниками?
- Какова может быть логика нашего изложения?
- Насколько сложен может быть применяемый нами «юридический язык», чтобы он оставался понятным нашему слушателю?

Сразу сделаем несколько важных замечаний:

1. Предлагаемый текст не является дословным текстом лекционного занятия! Мы хотим только обозначить некоторый круг вопросов для обсуждения при изучении темы и показать уровень ее «посильной сложности» для учащихся.
2. Занятие может строиться на обращении к какой-либо отдельной проблеме в рамках общей темы.
3. Мы приходим, как правило, к учащимся, которые уже имеют некоторое представление об обсуждаемом вопросе (как минимум в рамках школьной программы).

ПРАВО НА ТРУД И ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (содержание занятия)

Что значит: «каждый человек имеет право на труд»? Что мы понимаем под понятием «трудовые правоотношения»? Зачем нужно заключать трудовой договор? Что должен в себе содержать трудовой договор? Каков порядок расторжения трудового договора?

Всеобщая декларация прав человека провозглашает, что каждый человек имеет **право на труд**, а это значит, что люди могут свободно выбирать работу, иметь благоприятные условия труда и защиту от безработицы. Основные социальные права, к которым, безусловно, относится и право на труд, получили закрепления в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах, Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод, Европейской социальной хартии, конвенциях и рекомендациях МОТ.

В современной России действует много законов, регулирующих труд человека. В Конституции Российской Федерации закреплено положение о том, что труд граждан является свободным, каждый человек может вы-

брать для себя профессию, принудительный труд запрещается и государство гарантирует защиту от безработицы. Важнейшим источником трудового права является **Трудовой кодекс Российской Федерации** (далее — Трудовой кодекс).

В процессе труда между людьми (участниками производства) складываются общественные отношения, которые называются трудовыми.

Можно выделить следующие разновидности труда:

- самостоятельный труд (собственников и сособственников);
- наемный труд (труд несобственников);
- смешанная форма (коллективный труд собственников и наемных работников).

Применение труда собственников регулируются нормами гражданского права. Нормы трудового права регулируют общественные отношения, возникающие по поводу применения наемного труда, условий его использования, организации и управления. При этом наемным признается только тот труд, который в состоянии выступать объектом трудового договора, заключаемого на основе свободного предложения труда и выбора партнера между индивидом, обладающим необходимыми способностями к труду, и лицом (физическим или юридическим), предоставляющим соответствующую работу¹.

Определение трудовых отношений закреплено в ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации.

Трудовые отношения — отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Субъектами трудовых отношений являются **работодатель** и **работник**. Основные права и обязанности работников и работодателей предусмотрены в ст. 21 и 22 Трудового кодекса.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Трудовым отношениям присущи следующие **признаки**:

- они возникают в связи с непосредственной деятельностью людей в процессе труда, направленного на создание материальных и духовных благ;

¹ Никонов Д.А., Стремоухов А.В. Трудовое право. М.: Норма. 2007. С. 106–107.

- работник включается в трудовой коллектив организации (индивидуального предпринимателя), подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка;
- труд возмезден, т.е. работники имеют право на получение заработной платы;
- основанием возникновения трудовых отношений является трудовой договор;
- работник выполняет определенную трудовую функцию в соответствии со специальностью, квалификацией и должностью;
- работник, участвуя в трудовых отношениях, применяет личный труд.

Трудовое законодательство кроме трудовых отношений регулирует и иные **непосредственно связанные** с ними отношения по:

- организации труда и управлению трудом;
- трудоустройству у данного работодателя;
- подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя;
- социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- разрешению трудовых споров;
- обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Трудовой кодекс Российской Федерации закрепляет основные **принципы** правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, которые условно можно разделить на три группы¹:

1. Принципы реализации права на труд:
 - свобода труда, включая право на труд;
 - запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
 - защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;

¹ См.: Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М., 2004. С. 65.

2. Принципы обеспечения высокого уровня условий труда и охраны трудовых прав:
 - обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда;
 - равенства прав и возможностей работника;
 - обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы;
 - социальное партнерство;
 - обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов.
3. Принципы защиты трудовых прав и исполнения трудовых обязанностей:
 - обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
 - обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;
 - обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку;
 - обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора. Согласно ст. 56 Трудового кодекса **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.

Статья 58 Трудового кодекса предусматривает **два вида трудовых договоров** в зависимости от сроков их действия:

- трудовые договоры, заключаемые на **неопределенный срок**;
- трудовые договоры, заключаемые на **определенный срок**, заключаются тогда, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок. Срочный

трудовой договор заключается на определенный срок, который не может превышать 5 лет.

Статья 63 Трудового кодекса закрепляет, что заключать трудовой договор допускается с **16-летнего возраста**. В случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор вправе заключить и лицо, достигшее **15 лет**. Статья 63 Трудового кодекса также определяет, что с согласия одного из родителей или лица, его заменяющего, учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений, достигших **14-летнего возраста**, можно принимать на работу для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и нормальному развитию. А с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) или органа опеки и попечительства допустимо заключение трудового договора с лицами, **не достигшими 14 лет**, для работы в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию таких лиц.

В соответствии с трудовым законодательством **запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет** на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, 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, материалами эротического содержания).

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений).

Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

В статье 65 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрены **документы**, которые необходимо предъявлять при заключении трудового договора:

- 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 обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, — при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

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

Так, при приеме на работу несовершеннолетнего должны быть представлены дополнительно следующие документы:

- личное заявление, в котором содержится согласие на осуществление трудовой деятельности ребенком одного из родителей или лица, заменяющего его;
- разрешение органа опеки и попечительства, в котором указываются продолжительность работы и другие условия;
- справку с места учебы, подтверждающую обучение подростка по очной форме обучения и содержащую сведения о расписании учебных занятий;
- справка из медицинского учреждения о состоянии здоровья. Так как в соответствии со статьей 266 Трудового кодекса Российской Федерации лиц в возрасте до 18 лет принимают на работу только после предварительного медицинского осмотра за счет работодателя.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных трудовым законодательством.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка (должна быть заведена на каждого работника, отработавшего более пяти дней в организации) и страховое свидетельство обязательного 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.

Трудовой договор заключается в **письменной форме**, составляется в **двух экземплярах**, каждый из которых подписывается сторонами. Согласно ст. 67 Трудового кодекса один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

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

Трудовой договор состоит из обязательных и дополнительных условий. Обязательные условия имеют важное значение, особенно при применении норм главы 12 Трудового кодекса, регулирующих порядок изменения определенных сторонами трудового договора условий, в том числе вопросов перевода и перемещения работника. Так, условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Статья 57 Трудового кодекса отмечает, что **обязательными** для включения в трудовой договор являются следующие условия:

1. Место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, — место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения.

2. Трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с трудовым законодательством с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

3. 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;

4. 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 для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя). Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать **40 часов в неделю**. Статья 92 Трудового кодекса закрепляет, что **сокращенная продолжительность рабочего времени** устанавливается:
- для работников в возрасте до шестнадцати лет — не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет — не более 35 часов в неделю.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет — 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет — 7 часов;
- для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет — 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет — 4 часа.

Ежегодный основной оплачиваемый **отпуск** предоставляется работникам продолжительностью **28 календарных дней**. В соответствии со статьей 267 Трудового кодекса лица в возрасте до 18 лет имеют право на ежегодный отпуск продолжительностью **31 календарный день**. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. Несовершеннолетним работникам отпуск предоставляется в удобное для них время.

Согласно статье 124 Трудового кодекса ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами организации.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией работникам в возрасте до восемнадцати лет не допускается. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5. Гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

6. Условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

7. Условия труда на рабочем месте.

8. Условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами;

9. Другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия, 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, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

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

1. Об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте.

2. Об испытании. **Срок испытания** не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей — шести месяцев. 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. 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. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, не достигших возраста восемнадцати лет; лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение

одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

3. О неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной). Государственная тайна представляет собой сведения, разглашение которых может причинить вред интересам Российской Федерации. Перечень таких сведений определяется федеральным законодательством. Служебную или коммерческую тайну составляют сведения, связанные с деятельностью организации. Их разглашение может причинить вред интересам этой организации. К иной, охраняемой законом, тайне относятся сведения о фактах, событиях и обстоятельствах частной жизни граждан и сведения, связанные с профессиональной деятельностью, доступ к которой ограничен Конституцией Российской Федерации и федеральными законами. Условие о неразглашении тайны может быть предусмотрено трудовым договором, заключаемым с лицами, которым такие сведения становятся известными в связи с исполнением своей трудовой функции.

4. Об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя.

5. О видах и об условиях дополнительного страхования работника.

6. Об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи.

7. 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.

8. О дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством, локальными нормативными актами, 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.

В статье 60 Трудового кодекса закреплена норма о запрете требования от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

Трудовой договор **вступает в силу** со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено трудовым законодательством

или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен 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 день начала работы без уважительной причины, то работодатель имеет право **аннулировать** трудовой договор. 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.

За совершение **дисциплинарного проступка** (опоздание на работу, прогул, появления работника на работе в состоянии алкогольного опьянения, совершения по месту работы хищения имущества и др.) предусматриваются дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение.

Действие трудового договора может быть прекращено, а работник уволен только по основаниям и в порядке, указанном в трудовом законодательстве.

Основания прекращения трудового договора можно подразделить на:

- волевые действия работника, работодателя или третьего лица, при этом важно, кто проявляет инициативу в расторжении трудового договора;
- события, повлиявшие на прекращение трудовых отношений.

Прекращение трудового договора правомерно в том случае, когда **соблюдены три обстоятельства**:

- в трудовом законодательстве закреплено основание увольнения, соответствующее фактическим обстоятельствам;
- соблюден порядок увольнения по данному основанию;
- издан приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора.

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник

фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (копии приказов, справку о заработной плате).

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Основаниями прекращения трудового договора, согласно статье 77 Трудового кодекса являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 Трудового кодекса);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 Трудового кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 Трудового кодекса). Работник имеет право расторгнуть договор, предупредив об этом работодателя письменно за две недели;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 Трудового кодекса). Перечень оснований, предусмотренных в ст. 81 Трудового кодекса, можно разделить на основания, распространяющиеся на всех работников, и на основания, применимые лишь к определенной их категории. Одни из них, связанные с **виной работника** (прогул; появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной); совершение по месту работы хищения чужого имущества; совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы; представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора; принятие необоснованного решения руководителем организации, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации), другие — с **обстоятельствами производственно-экономического характера** (ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем; сокращения численности или штата

работников организации, индивидуального предпринимателя; смены собственника имущества организации);

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 Трудового кодекса);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 Трудового кодекса);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 Трудового кодекса);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 Трудового кодекса);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 Трудового кодекса);

11) нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 Трудового кодекса).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

Установление в законодательстве исчерпывающего перечня оснований является одной из **гарантий** права на труд. При этом нельзя увольнять работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Прекращение трудового договора означает прекращение трудовых отношений, то есть взаимных прав и обязанностей работника и работодателя.

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет 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.

Статья 1 Трудового кодекса предусматривает, что одной из целей трудового законодательства является защита прав и интересов работников и работодателей. Вопросам защиты трудовых прав и свобод посвящены главы 56–59 Трудового кодекса. Согласно статье 352 Трудового кодекса каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Основными **способами защиты** являются:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита.

По достижении пенсионного возраста (у женщин — 55 лет, у мужчин — 60 лет) граждане получают право на пенсию по возрасту. Социальное обеспечение предоставляется и тем людям, кто является инвалидом, получил трудовое увечье и не может самостоятельно зарабатывать себе на жизнь.

Глоссарий:

Безработные — трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. В нашей стране созданы специальные службы занятости (биржа труда), которые помогают найти подходящую работу для тех, кто желает трудоустроиться. Безработным выплачивается денежное пособие.

Временная нетрудоспособность — невозможность по состоянию здоровья выполнять работу в течение относительно небольшого промежутка времени. При стойких нарушениях трудоспособности, приводящих больного к необходимости прекратить трудовую деятельность вообще или на длительный срок либо значительно изменить условия труда, устанавливается инвалидность.

Время отдыха — время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Гарантии — средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Государственная тайна — защищаемые государством сведения в области его военной, внешнеполитической, экономической, разведыватель-

ной, контрразведывательной и оперативно-розыскной деятельности, распространение которых может нанести ущерб безопасности государства.

Дискриминация в сфере труда — ограничение в трудовых правах и свободах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Дискриминация запрещается.

Дисциплина труда — обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами.

Заработная плата — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Инвалид — лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты.

Испытание при приеме на работу — проверка соответствия работника поручаемой ему работе; может быть предусмотрено соглашением при заключении трудового договора. Условие об испытании должно быть оговорено в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

Квалификация — уровень подготовленности мастера, степень годности к выполнению труда по определенной специальности или должности, определяемый разрядом, классом, званием и другими квалификационными категориями.

Коммерческая тайна — конфиденциальность информации, позволяющая ее обладателю при существующих или возможных обстоятельствах увеличить доходы, избежать неоправданных расходов, сохранить положение на рынке товаров, работ, услуг или получить иную коммерческую выгоду.

Ликвидация организации — прекращение юридического лица без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам. Ликвидация юридического лица считается завершенной, а юридическое лицо — прекратившим существование после внесения об этом записи в единый государственный реестр юридических лиц.

Международная организация труда (МОТ) — межправительственная организация, созданная в 1919 г. по решению Парижской мирной конферен-

ции как автономная организация Лиги Наций (устав МОТ был утвержден как ч. XIII Версальского мирного договора 1919 г.). В 1946 г. МОТ стала первым специализированным учреждением ООН. В МОТ входит более 170 государств. МОТ объединяет на равных правах правительства, предпринимателей и трудящихся в целях выработки мер по охране и улучшению условий труда, обеспечения полной занятости и роста уровня жизни, поощрения сотрудничества между предпринимателями и трудящимися. Для реализации указанных задач МОТ разрабатывает конвенции и рекомендации. Структуру МОТ составляют: Международная конференция труда; Административный совет; Международное бюро труда; трехсторонние комитеты; региональные и специальные конференции.

Оплата труда — система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Отпуск ежегодный основной оплачиваемый — непрерывный ежегодный отдых, предоставляемый в течение определенного количества дней подряд, с сохранением среднего заработка и места работы, с целью восстановления работоспособности. Предоставляется всем работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Перевод на другую работу — постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник, если оно указано в трудовом договоре, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

Право на отдых — одно из основных трудовых прав человека. Обычно в содержание этого права включаются: конституционное или законодательное ограничение продолжительности рабочего дня, установление выходных и праздничных дней, право на ежегодный оплачиваемый отпуск. Закреплено ч. 5 ст. 37 Конституции РФ.

Право на труд — одно из конституционных прав человека (или только гражданина) в ряде государств. Право на труд — это право на получение гарантированной работы с оплатой труда в соответствии с его количеством и качеством и не ниже установленного государством минимального размера.

Приказ — акт руководителя организации.

Принудительный труд — выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе: в целях поддержания трудовой дисциплины; в качестве меры ответственности за участие в забастовке; в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития; в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической,

социальной или экономической системе; в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

Принципы правового регулирования труда — главные положения, отражающие кратко суть действующего трудового законодательства и политику государства в его развитии по установлению и применению условий труда, защите трудовых прав и законных интересов работников, работодателей и других субъектов трудового права.

Прогоул — отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его продолжительности, а также отсутствие на работе без уважительной причины более четырех часов подряд в течение рабочего дня.

Профессия — род трудовой деятельности, занятий человека, владеющего комплексом специальных знаний, умений и навыков, полученных путем образования, обучения. Основной профессией следует считать выполняемую работу наиболее высокой квалификации или работу, выполняемую более длительное время.

Профсоюз — добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Работник — физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

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.

Рабочее время — время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Рабочее место — место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя; участок помещения, на котором в течение рабочей смены или части ее осуществляется трудовая деятельность.

Свобода труда — одно из основных конституционных прав человека, относящееся к группе социально-экономических и культурных прав. Обычно включает в себя право свободно распоряжаться своими способностями к труду, свободно выбирать род деятельности и профессию, а также запрет принудительного труда.

Сокращенное рабочее время — норма рабочего времени продолжительностью менее 40 часов в неделю, установленная в целях охраны труда работников отдельных категорий.

Специальность — вид профессиональной деятельности, усовершенствованной путем специальной подготовки; определенная область труда, знания.

Труд — целенаправленная деятельность человека, реализующего его физические и умственные способности для получения определенных материальных или духовных благ, называемых продуктом труда или продуктом производства.

Трудовая книжка — документ установленного образца, является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Трудовые книжки ведутся на всех работников, работающих в организациях свыше пяти дней. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, о выполняемой им работе, а также о поощрениях и награждениях за успехи в работе.

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.

Трудовой спор — поступившее на рассмотрение юрисдикционного органа разногласие субъектов трудового права по вопросам применения трудового законодательства или об установлении новых условий труда.

Трудовые отношения — отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Трудоспособность — способность к трудовой деятельности, зависящая от состояния здоровья человека. В зависимости от характера работы, которую может выполнять человек, различают общую трудоспособность — способность к выполнению какой-либо работы в обычных условиях, про-

фессиональную — способность к выполнению работы по определенной профессии, специальности и специальную — способность выполнять работу в определенных производственных или климатических условиях.

Условия труда — совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

КАК ОРГАНИЗОВАТЬ ЗАНЯТИЕ

Не секрет, что все мы наиболее эффективно воспринимаем информацию в процессе деятельности. Именно поэтому очень важно не только подобрать содержание будущей беседы, но и понять, как будет организовано наше занятие. Наши методические рекомендации — лишь некоторый конструктор, который может стать основой для того, чтобы у нашего лектора получилась своя инженерно-педагогическая конструкция общения с ребятами. Количество вопросов, заданий, игр — явно избыточно для проведения 1–2 занятий. Но именно это, на наш взгляд, и позволяет юным лекторам подобрать те виды организации образовательного процесса, которые будут для них наиболее комфортны.

Многие из предлагаемых вопросов и заданий учащиеся могут выполнять как индивидуально, так и в группах. Учебный класс/группа могут делиться на две, шесть и даже восемь команд. Как лучше организовать работу над заданиями? Здесь надо помнить, что если задание предполагает достаточно долгую совместную работу, то лучше, чтобы в группе было до 6 человек (идеальная группа 3–4 участника). Это позволит избежать излишней «шумливости» ребят, и каждому найдется свое дело. Групповая работа проходит интереснее, хотя бы потому, что мы создаем условия, чтобы ребята могли обсудить проблему, обменяться мнениями, прийти к какому-то решению. А если не договорились? Ничего страшного... Предложите ребятам изложить разные точки зрения, возникшие в группе; обсудите их с другими группами, участвующими в работе.

Несколько советов по организации обсуждений и дискуссий:

- Все участники дискуссий имеют равное право голоса; но лектору придется взять на себя роль организатора обсуждения.
- На практике можно столкнуться с участником (или участниками) обсуждения, которые «забывают» других, не давая им высказаться. Попробуйте взять таких говорунов под контроль, возможно, предложив им роль экспертов — они должны будут суммировать все услышанное, а для этого им придется выслушать других.
- Участники дискуссии часто отклоняются от заданной темы — ваше право «вернуть» их в нужное русло обсуждения.
- По ходу обсуждения делайте записи: вам будет проще связать те идеи и мысли, которые высказывают участники дискуссии.

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ

В данной рубрике предлагается подборка вопросов и заданий по теме. Напомним, что лектор вправе сам определить, как учащиеся будут работать над выполнением задания — индивидуально или в группах. Над одним и тем же заданием, не зная об этом, может работать несколько групп — тогда задание группам раздаем в печатном виде.

Задание 1

Составьте образ (работа ведется в составе 4 и более команд). Четные команды работают над образом идеального работника; нечетные — над образом идеального работодателя. Результаты работы групп обсуждаются.

Задание 2

Вообразите, что вы входите в рабочую группу социологов, которым поручено выявить наиболее актуальные проблемы регулирования трудовых правоотношений. Для этого ваша группа начала разрабатывать анкету-опросник. В анкете уже есть несколько вопросов — их не стоит видоизменять. Но надо добавить вопросы, например, о том, знаком ли респондент (тот, к кому мы обращаемся) с текстом правил внутреннего трудового распорядка, своими должностными обязанностями; каков порядок выплаты заработной платы; какие меры поощрения и наказания наиболее часто используют работодатели, и т.д. Вопросы в анкете должно быть немного, и они должны быть сформулированы так, чтобы их было удобно обрабатывать.

Итак, вам необходимо:

1. Доработать текст анкеты.
2. Провести анкетирование среди взрослых (желательно, разного возраста и работающих в разных областях).
3. Сделать обобщения и выводы по результатам анкетирования.

Анкета

1	Ваш трудовой стаж	Менее года	
		1-3 года	
		3-10 лет	
		10-20 лет	
		Более 20 лет	
2	Отрасль, в которой вы работаете		
3	С Вами заключен трудовой договор	бессрочный	
		срочный	
		не заключен	
...	Что бы вы хотели изменить в условиях труда?		
...	С какими случаями нарушения прав работников вы сталкивались или слышали о них?		

Задание 3

Представьте, что вы – сотрудники отдела кадров компании. Вам впервые поручено вести собеседование с кандидатом на трудоустройство. Составьте перечень вопросов, которые вам необходимо задать будущему сотруднику (не нарушая его прав!), и перечень документов, с которым вы бы хотели ознакомиться. А также отметьте себе вопросы, которые не стоит задавать на собеседовании.

Задание 4

Представьте, что вы – руководитель фирмы. Ваша задача с группой коллег продумать, какие памятки и инструкции по наиболее важным вопросам регламентации трудовых правоотношений вы бы разработали для своих сотрудников.

Задание 5

Перед вами фрагмент коллективного договора ОАО «РЖД». Ознакомьтесь с текстом документа и ответьте на вопросы.

Документ: **Коллективный договор ОАО «РЖД» на 2014–2016 годы**
(извлечение)

5. Обязательства Работодателя сверх законодательства Российской Федерации

5.1. Обязательства, связанные с характером производственно-технологического процесса:

5.1.2. предоставлять Работникам, успешно обучающимся по направлению компании в высших и средних профессиональных учебных заведениях

без отрыва от производства, при предъявлении вызова учебного заведения разовые транспортные требования для проезда к месту учебы и обратно в плацкартном вагоне поездов дальнего следования всех категорий в направлении туда и обратно, но не более двух раз в календарный год;

5.1.4. обеспечивать в рамках производственно-технологической деятельности ОАО «РЖД»:

- организацию бесплатного горячего питания для Работников, занятых на ремонте пути в «окна», продолжительностью не менее 4 часов, на снегоборьбе, на аварийно-восстановительных работах, работах по ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций;
- торгово-бытовое обслуживание Работников, проживающих на линейных станциях и разъездах, в порядке, установленном в компании;
- организацию горячего питания для Работников локомотивных бригад по месту их отдыха;
- организацию питания Работников в производственных столовых, расположенных в структурных подразделениях, включая образовательные подразделения Компании, с учетом специфики их работы и в пределах бюджетов филиалов в порядке, установленном в компании. При путеремонтных работах в «окна» продолжительностью свыше 8 часов предоставлять работникам бесплатное горячее питание через каждые 4 часа работы...

5.2. Корпоративный социальный пакет:

5.2.4. обеспечивать развитие и поддержку культурно-просветительской работы и работы с молодежью в компании. Проводить культурно-просветительские, внутрикорпоративные мероприятия, реализовывать корпоративные социальные проекты и программы, отвечающие основным направлениям молодежной политики («Открытые двери компании», «Сеть 3Д: Дорога, Дом, Дружья», «Семейный альбом», «Дороги будущего» и др.), из расчета не более 800 рублей на одного Работника в год;

5.2.5. проводить сетевые и внутрипроизводственные соревнования филиалов, структурных подразделений компании, бригад, конкурсы лучших по профессии, смотры-конкурсы на лучшее структурное подразделение филиала и поощрять победителей в соответствии с нормативными актами компании.

1. Опираясь на текст, покажите, что в данном фрагменте действительно установлены дополнительные (по сравнению с трудовым законодательством) обязательства работодателя?
2. Какие еще изменения и добавления вы бы предложили внести в этот раздел, если бы представляли интересы работодателя?
3. Какие еще изменения и добавления вы бы предложили внести в этот раздел, если бы представляли интересы работника?

Задание 6

Проанализируйте и дайте правовую оценку следующих ситуаций:

- а) И.В. Петров не хочет в этом году уходить в отпуск, так как слишком много работы, и предлагает выплатить ему денежную компенсацию;
- б) сотрудник С.В. Есин, 17 лет, просит уточнить, сколько дней отпуска и когда ему причитается в текущем году;
- в) К.Л. Сонин является студентом, и ему требуется ежегодный учебный дополнительный отпуск

Задание 7

Перед вами фрагмент правил внутреннего распорядка фирмы «Заря»
Ознакомьтесь с текстом документа и ответьте на вопросы.

Документ
(извлечение)

Правила внутреннего трудового распорядка ООО «Заря»

5. Поощрения за труд

5.1. За добросовестное исполнение должностных обязанностей, проявление инициативы и предприимчивости по решению руководства Предприятия и на основании представления непосредственного начальника работники могут быть поощрены:

- объявлением благодарности;
- премией;
- награждением ценным подарком.

Поощрения объявляются приказом, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника...

1. Предложите иное название разделу 5 Правил внутреннего трудового распорядка.
2. Опираясь на текст, выявите меры материального или нематериального поощрения.
3. Какие еще поощрения за успехи в труде вам известны? Используйте в ответе опыт своих родителей и знакомых.
4. Почему в Правилах уделено особое внимание публичности поощрения за труд?

Задание 8

Вам предложено поучаствовать в художественном оформлении пособия «Право на труд в России». Какую из иллюстраций уместно было бы разместить на обложке. Свой ответ аргументируйте.



Предложите свой вариант оформления обложки.

ИЗУЧАЕМ ДОКУМЕНТЫ

Изучение права предполагает, что у молодого поколения формируется навык работы с правовыми документами. Именно поэтому мы ввели отдельную рубрику, где представлены задания, связанные с непосредственным обращением к наиболее значимым нормативным правовым актам.

Задание 1

1. Прочитайте фрагмент документа

Трудовой кодекс РФ

(извлечение)

Статья 57. Содержание трудового договора

...Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, – место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

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 в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

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 для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

гарантии и компенсации за 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);

условия труда на рабочем месте...

1. Какие условия законодатель считает обязательными для включения в трудовой договор? Ответ прокомментируйте.

2. Как положения статьи Трудового кодекса РФ соотносятся со статьями второй главы Конституции Российской Федерации?

Задание 2

Обратитесь к тексту ст. 35 Конституции РФ.

1. Прокомментируйте каждое положение текста статьи и проиллюстрируйте положения примерами.

2. Как текст статьи соотносится с положениями Всеобщей декларации прав человека?

Тексты документов даны в приложении пособия.

ИГРЫ И ТРЕНИНГИ

Эта форма проведения занятий, пожалуй, требует особой уверенности в своих педагогических силах лектора, который в этот момент, собственно говоря, лектором быть перестает. Он становится тренером. Попробуем разобраться, в чем же разница. Главное, что отличает игровые методики, их непредсказуемость: одна и та же история, положенная в основу игры, может привести к абсолютно разным сценариям развития событий. И если при работе над заданием лектор может вмешаться в процесс обсуждения, «успокоить» страсти; то задача тренера, как правило, обратная: столкнуть интересы, чтобы максимально четко ребята увидели противоречивость обсуждаемой проблемы. И здесь, действительно, очень важно проконтролировать, чтобы ребята играли, но не заигрывались, а «победители» не переигрывали перед «побежденными». Ведь в играх и тренингах нет проигравших; эта уникальная форма работы просто позволяет по-настоящему эффективно «включить» аудиторию в проблему.

Игра «Безработица»¹

Задачи занятия: раскрыть содержание основных экономических прав и свобод гражданина России; показать значимость экономических прав и свобод для личности человека в свободном обществе; развить представления учащихся о необходимости подготовки человека к участию в современных экономических отношениях.

Цель игры — закрепить полученные знания по теме «Правовое регулирование трудовых отношений в Российской Федерации».

Часть класса выступает в роли «безработных», основная задача которых — устроиться на работу и получить максимальный заработок, часть — в роли «предпринимателей», которые заинтересованы в приеме на работу безработных и увеличении годовой прибыли фирмы. Кроме того, назначаются «сотрудник службы повышения квалификации» и «служащий банка».

Перед началом игры целесообразно провести «репетицию» или «разминку». Достаточно 5–7 мин. Если кто-то из ребят выскажет желание поменять игровую роль, педагогу следует учесть эту просьбу, но по воз-

¹ По материалам публикации в учительской газете № 50 от 13 декабря 2005 года. Деловая игра «безработица», разработчик Жанна Шабанова, учитель экономики, Саранск <http://www.ug.ru/archive/10310>

возможности сохранить равное количество предпринимателей и безработных.

Первый этап (10–15 мин).

Поведение участников игры определяется их игровыми ролями. Безработный стремится подписать контракт с предпринимателем на наиболее выгодных для себя условиях. Подписав контракт, он становится работником и получает заработную плату, которую записывает в свой лицевой счет, обращается в службу повышения квалификации для повышения квалификационного разряда.

Предприниматель стремится принять на работу нескольких работников, оговаривая все основные вопросы.

Педагог следит за ходом игры и оказывает в случае необходимости помощь.

Второй этап.

Учитель предлагает участникам провести экономический анализ ситуации, то есть определить итоги прошедшего финансового года по ряду показателей.

Предприниматель: количество работников, принятых на работу в фирму; их квалификационный уровень; суммарная годовая прибыль фирмы, полученная от этих работников. При определении суммарной годовой прибыли предприниматель руководствуется принятыми нормативами: каждый работник 1-го разряда, принятый предпринимателем на работу, приносит его фирме 1000 руб. прибыли в месяц; работник 2-го разряда – 2000 руб. прибыли в месяц; работник 3-го разряда – 3000 руб.; работник 4-го разряда – 4000 руб.

Для определения размера годовой прибыли предприниматель должен сумму месячной прибыли умножить на 12. Если предприниматель принял на работу в течение года пять и более новых работников (или перезаключил контракты с работниками, повысившими свой квалификационный уровень), вся полученная им прибыль увеличивается на 10%.

Предприниматели, у которых сумма годовой прибыли окажется меньше 100 000 руб., объявляются банкротами и переводятся в категорию работников с теми же правами, что и вся группа работников.

Работник определяет, какое количество денег он заработал, то есть сумму на лицевом счете (графа «Остаток»).

Работник, который заработал в течение одного года сумму в 150 000 руб. и более, может переходить в разряд предпринимателей, уплатив в банк 100 000 руб.

Безработный, то есть тот участник, который в течение года не смог устроиться на работу, не подписал ни одного контракта, предъявляет письменный отказ предпринимателя и получает в банке пособие по безработице в размере 3000 руб.

Третий этап.

Учитель отвечает на возникшие у участников вопросы и объявляет о начале следующего финансового года. Этот «год» длится на 2–3 мин меньше, чем предыдущий. Затем объявляется окончание года, проводится анализ его результатов и объявляется новый финансовый год.

После 3–4 «лет» (этапов) игра заканчивается подведением окончательных итогов. Участники суммируют полученные денежные суммы за все прошедшие годы.

Четвертый этап.

Целесообразно провести анализ итогов игры и результативности действий участников. Нужно попросить выступить ребят, занявших первые места в игровых группах (предпринимателей и работников) с их впечатлениями и анализом действий: что они сделали, чтобы достичь такого результата, каким образом действовали, что учитывали и т. д. Можно попросить выступить с разбором причин неудачи и тех, у кого самый низкий результат. Желательно, чтобы слово было предоставлено любому участнику. В заключение педагог отвечает на вопросы участников и делает выводы о проведенной игре.

Инструкция безработному

Вы – безработный, у вас первый квалификационный разряд. Ваша задача – заработать деньги работой по найму у предпринимателя. Работайте хоть сразу у всех, если сумеете подписать трудовой договор.

Трудовой договор составляется письменно в произвольной форме, с обязательным определением:

- вида работы и ее характера;
- продолжительности рабочего дня (недели, месяца);
- вида и размера месячной оплаты труда.

Возможны и дополнительные условия.

Предприниматель должен оплатить вашу работу непосредственно после подписания договора, если он подписан на срок не более одного года.

Вы имеете право повышать разряд. Переобучение на 2-й разряд стоит 2500 руб.; на 3-й – 5000 руб.; на 4-й – 10 000 руб. Указанную сумму вы должны уплатить службе повышения квалификации и получить сертификат. Повысив разряд, вы имеете право требовать у предпринимателя пересмотра договора и повышения зарплаты.

Если вы заработаете в течение одного года (10–15 мин игры) более 150 000 руб., можете стать предпринимателем, уплатив в банк налог – 100 000 руб. Став предпринимателем, вы сами можете нанимать работников.

Если в течение года вы не сможете подписать ни одного договора, то вправе обратиться в банк для получения пособия по безработице в размере 250 руб. в месяц, то есть 3000 руб. в год. Для получения пособия вам необходимо представить в банк хотя бы один письменный отказ предпринимателя в приеме на работу с указанием причин.

Получив пособие по безработице, вы можете оплатить обучение на 2-й разряд и еще раз попытаться устроиться на работу.

Инструкция предпринимателю

Вы — предприниматель. Ваш стартовый капитал составляет 100 000 руб.

Трудовой договор с работником составляется письменно в произвольной форме, с обязательным определением:

- вида работы и ее характера;
- продолжительности рабочего дня (недели, месяца);
- вида и размера месячной оплаты.

Возможны и дополнительные условия.

Вы должны оплатить работу непосредственно после подписания договора с вновь принятым работником, если договор подписан на срок не более одного года. При этом следите за наличием денег на вашем лицевом счете. Если у вас кончились деньги, вам нельзя нанимать других работников.

Вам выгодно нанимать работников с более высоким разрядом, так как работник 1-го разряда приносит вашей фирме 1000 руб. чистой прибыли в месяц, 2-го разряда — 2000 руб., 3-го разряда — 3000 руб., 4-го разряда — 4000 руб.

Если вы получите за год менее 100 000 руб. чистой прибыли, то вы объявляетесь банкротом и сами становитесь безработным с 1-м разрядом. При этом все ваши накопления конфискуются банком. Работник, повысивший свой разряд, имеет право требовать от вас перезаключения контракта на новых условиях.

Если в течение года (10–15 мин игры) вы приняли на работу, то есть подписали контракты с пятью и более новыми работниками, ваша общая прибыль увеличивается на 10%.

Инструкция сотруднику службы повышения квалификации

Вы внимательно следите за тем, чтобы в вашу службу приходили повышать квалификацию работники, у которых есть деньги на лицевом счете. Переобучение на 2-й разряд стоит 2500 руб., на 3-й разряд — 5000 руб., на 4-й разряд — 10 000 руб.

Если у работника на лицевом счете есть необходимая сумма, вы лично снимаете эту сумму с его счета и только после этого выписываете ему сертификат о повышении разряда. Будьте внимательны!

Сертификат
ФИО _____
Квалификационный разряд _____
Подпись _____

Инструкция служащему банка

Вы внимательно следите за тем, чтобы все работники и предприниматели правильно и аккуратно вели учет своих денежных средств с помощью лицевого счета. Вы имеете право проверить правильность заполнения лицевого счета у любого участника. При обнаружении неточности в его лицевом счете вы вправе оштрафовать этого участника. Размер штрафа – от 2 до 10% общей суммы, имеющейся на лицевом счете данного участника в момент штрафа. Будьте внимательны!

Все расчеты между участниками осуществляются с помощью лицевых счетов, которые они готовят и ведут самостоятельно.

Лицевой счет			
ФИО _____			
№ п/п	Приход, руб.	Расход, руб.	Остаток, руб.
1. _____			
2. _____			
3. _____			
4. _____			
5. _____			
6. _____			
7. _____			
8. _____			

«Охрана труда»

Цель игры – приблизить изучение материала к реальной жизни, способствовать в смоделированных учебных ситуациях приобретению опыта учащихся в осуществлении «взрослых ролей» – работника и работодателя, осознающих свои права и обязанности в области охраны труда.

Класс делится на четное количество групп (по 2–4 человека). Тренер заранее готовит четное количество карточек с «ролями». Учащимся предложено от лица своей «роли» описать основные требования к охране труда. Например:

Работа секретаря (со стороны работодателя)	Работа секретаря (со стороны работника)
Работа учителя (со стороны работодателя)	Работа учителя (со стороны работника)
Работа врача скорой помощи (со стороны работодателя)	Работа врача скорой помощи (со стороны работника)
Работа курьера (со стороны работодателя)	Работа курьера (со стороны работника)
Работа повара (со стороны работодателя)	Работа повара (со стороны работника)

Итоги работы представляются группами также «попарно». Тренер еще раз акцентирует внимание учащихся на то, что условия охраны труда, которые являются, с точки зрения героев, обязательными, могут по-разному представлять работник и работодатель.

КРУГЛЫЙ СТОЛ

Такая форма работы предполагает коллективное обсуждение темы равноправными участниками. Проводить круглый стол лектору, который впервые видит аудиторию, лучше, используя «домашние заготовки». Это могут быть статья о каких-то интересных событиях, письма граждан, заявления политических лидеров, результаты социологических опросов и многое-многое другое; материалы, которые лектор может подобрать или в печатных публикациях СМИ, или в сети «Интернет». Есть и другие модели проведения круглых столов: круглый стол — дискуссия представителей двух противоположных точек зрения; «ролевой» круглый стол — «от имени определенных героев». Круглый стол по своему содержанию должен быть проблемным; должна возникнуть дискуссия, где ребята сумеют применить уже накопленные правовые знания на практике, и приобрести что-то новое.

Тема 1. «Правила внутреннего распорядка».

Подготовьте тезисы к выступлению по группам:

1 группа: «Почему Правила внутреннего трудового распорядка необходимы работодателю».

2 группа: «Почему Правила внутреннего трудового распорядка необходимы работнику».

Тема 2. «Безработица как социальное явление».

Подготовьте тезисы к выступлению по группам:

1 группа: «Безработица — это опасное социальное явление, отрицательно влияющее на граждан, общество и государство».

2 группа: «Безработица — это полезное социальное явление, позволяющее обществу прогрессивно развиваться».

Тема 3. «Подросток как работник».

1 группа: «Использование труда подростков неэффективно».

2 группа: «Государство напрасно ограничивает труд подростков, так как вопрос о том, в каком возрасте и где начинать работать — личное дело каждого гражданина».

ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ

Это очень важный момент для всех, кто участвовал в нашей тематической встрече. Важен он для лектора: у него есть возможность провести рефлексию и ответить себе на вопросы: Как он видел занятие на этапе планирования, подготовки? Что показалось удачным? Что вышло не так, как хотелось бы, и почему? Что захочется сделать иначе в следующий раз? При этом возникшие мысли-ощущения лучше записать «по горячим следам», чтобы потом к ним опять вернуться. Важен этот момент и для учащихся: он дает возможность систематизировать мысли и еще раз понять — что же было предметом нашей беседы с этим интересным лектором? А также зафиксировать «положительный заряд» на знакомство с правом, который должен остаться у ребят.

Как лучше подводить итоги? Можно это сделать в ходе простой беседы, и не забудьте сказать ребятам «спасибо» за то, что они приняли активное участие в занятии. Можно заранее вырезать небольшие прямоугольники из бумаги и предложить написать небольшое письмо вам, лектору, про проведенное занятие. Можно вырезать контур ладошки и прокомментировать, что вы сегодня работали на занятии «рука об руку» и теперь вам бы хотелось, чтобы на этой «ладошке» ребята написали самое важное, что им запомнилось из занятия, или поделились своими впечатлениями. А можно... Действительно, вариантов для того, чтобы организовать подведение итогов, существует огромное множество, и как это будете делать вы — решите вы сами, но главное помнить: очень важно, чтобы поставленная вами «точка» в занятии со временем обязательно стала «запятой». Ведь основная наша задача — не только дать знания, но и сформировать устойчивый интерес, позитивное отношение к «знакомству с правами и правом».

Поэтому хочется остановиться еще на одной, пожалуй, очень важной ремарке: Учащиеся снова увлеклись? Подобрали неверный, с вашей точки зрения, аргумент? Привели неудачный пример? Снова цитируют «не тот» фрагмент источника? Конечно, вы, как лектор, можете скорректировать их действия... но не это главное. Что для нас будет главным — вы уже знаете.

ЛИТЕРАТУРА, КОТОРАЯ МОЖЕТ БЫТЬ ИНТЕРЕСНА ЛЕКТОРУ

1. Вакуленко В.А., Уколова И.Е. Методическое пособие по интерактивным методам преподавания права в школе / В.А. Вакуленко, И.Е. Уколова. М.: Новый учебник, 2002.
2. Джулиан Э., Юрт Л. Стройте мосты, а не стены. Архангельск: АРОО Рассвет, 2010.
3. Дьячкова С., Луховицкий В., Хорольцева Е. Как организовать и провести курс по правам человека и межкультурному пониманию? Руководство для учителей. М., 2013.
4. Иванов Д.А., Митрофанов К.Г., Соколова О.В. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий: Учебно-методическое пособие. М.: АПК и ППРО, 2008.
5. Иоффе А.Н. Организация внеурочной работы по праву. М.: Новый учебник, 2002.
6. Кропанева Е.М. Теория и методика обучения праву: Учебное пособие. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2010.
7. Ловягин С.Н. Право и лево. Пособие для внеурочной работы 7–11 классы. М., 2000.
8. Луховицкий В.В. Как защитить права детей и учителей? Методические рекомендации для учителей. Калуга, 2008.
9. Методическое пособие по курсу «Основы правовых знаний». Пособие для учителя 8–9 кл. / Н.Г. Суворова, С.И. Володина и др. М., 1999.
10. Морозова С.А. Методика преподавания права в школе. М., 2002.
11. Общая методика преподавания обществознания в школе / Под ред. Л.Н. Боголюбова. М.: Дрофа, 2008.
12. Права человека: Учебное пособие для студентов (специальность «учитель истории и обществознания»). Калуга, 2008.
13. Половникова А.В., Питько Е.В., Савва С.С. Образовательный курс для учащихся 10–11 классов «Право и права ребенка». М., Книгодел, 2013.
14. Первые шаги. Начальный курс обучения правам человека: Учебное пособие (Международная амнистия). М.: Права человека, 2006.
15. Преподавание прав человека. Книга для учителя. М., 2000. Т. 1–2.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Всеобщая декларация прав человека

Принята резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи ООН
от 10 декабря 1948 года

ПРЕАМБУЛА

Принимая во внимание, что признание достоинства, присущего всем членам человеческой семьи, и равных и неотъемлемых прав их является основой свободы, справедливости и всеобщего мира; и

принимая во внимание, что пренебрежение и презрение к правам человека привели к варварским актам, которые возмущают совесть человечества, и что создание такого мира, в котором люди будут иметь свободу слова и убеждений и будут свободны от страха и нужды, провозглашено как высокое стремление людей; и

принимая во внимание, что необходимо, чтобы права человека охранялись властью закона в целях обеспечения того, чтобы человек не был вынужден прибегать, в качестве последнего средства, к восстанию против тирании и угнетения; и

принимая во внимание, что необходимо содействовать развитию дружественных отношений между народами; и

принимая во внимание, что народы Объединенных Наций подтвердили в Уставе свою веру в основные права человека, в достоинство и ценность человеческой личности и в равноправие мужчин и женщин и решили содействовать социальному прогрессу и улучшению условий жизни при большей свободе; и

принимая во внимание, что государства-члены обязались содействовать, в сотрудничестве с Организацией Объединенных Наций, всеобщему уважению и соблюдению прав человека и основных свобод; и

принимая во внимание, что всеобщее понимание характера этих прав и свобод имеет огромное значение для полного выполнения этого обязательства,

Генеральная Ассамблея,

провозглашает настоящую Всеобщую декларацию прав человека в качестве задачи, к выполнению которой должны стремиться все народы и государства с тем, чтобы каждый человек и каждый орган общества, по-

стоянно имея в виду настоящую Декларацию, стремились путем просвещения и образования содействовать уважению этих прав и свобод и обеспечению, путем национальных и международных прогрессивных мероприятий, всеобщего и эффективного признания и осуществления их как среди народов государств-членов Организации, так и среди народов территорий, находящихся под их юрисдикцией.

Статья 1

Все люди рождаются свободными и равными в своем достоинстве и правах. Они наделены разумом и совестью и должны поступать в отношении друг друга в духе братства.

Статья 2

Каждый человек должен обладать всеми правами и всеми свободами, провозглашенными настоящей Декларацией, без какого бы то ни было различия, как-то в отношении расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного, сословного или иного положения.

Кроме того, не должно проводиться никакого различия на основе политического, правового или международного статуса страны или территории, к которой человек принадлежит, независимо от того, является ли эта территория независимой, подопечной, самоуправляющейся или как-либо иначе ограниченной в своем суверенитете.

Статья 3

Каждый человек имеет право на жизнь, на свободу и на личную неприкосновенность.

Статья 4

Никто не должен содержаться в рабстве или в подневольном состоянии; рабство и работорговля запрещаются во всех их видах.

Статья 5

Никто не должен подвергаться пыткам или жестоким, бесчеловечным или унижающим его достоинство обращению и наказанию.

Статья 6

Каждый человек, где бы он ни находился, имеет право на признание его правосубъектности.

Статья 7

Все люди равны перед законом и имеют право, без всякого различия, на равную защиту закона. Все люди имеют право на равную защиту от какой бы то ни было дискриминации, нарушающей настоящую Декларацию, и от какого бы то ни было подстрекательства к такой дискриминации.

Статья 8

Каждый человек имеет право на эффективное восстановление в правах компетентными национальными судами в случаях нарушения его основных прав, предоставленных ему конституцией или законом.

Статья 9

Никто не может быть подвергнут произвольному аресту, задержанию или изгнанию.

Статья 10

Каждый человек, для определения его прав и обязанностей и для установления обоснованности предъявленного ему уголовного обвинения, имеет право, на основе полного равенства, на то, чтобы его дело было рассмотрено гласно и с соблюдением всех требований справедливости независимым и беспристрастным судом.

Статья 11

Каждый человек, обвиняемый в совершении преступления, имеет право считаться невиновным до тех пор, пока его виновность не будет установлена законным порядком путем гласного судебного разбирательства, при котором ему обеспечиваются все возможности для защиты.

Никто не может быть осужден за преступление на основании совершения какого-либо деяния или за бездействие, которые во время их совершения не составляли преступления по национальным законам или по международному праву. Не может также налагаться наказание более тяжкое, нежели то, которое могло быть применено в то время, когда преступление было совершено.

Статья 12

Никто не может подвергаться произвольному вмешательству в его личную и семейную жизнь, произвольным посягательствам на неприкосновенность его жилища, тайну его корреспонденции или на его честь и репутацию. Каждый человек имеет право на защиту закона от такого вмешательства или таких посягательств.

Статья 13

1. Каждый человек имеет право свободно передвигаться и выбирать себе местожительство в пределах каждого государства.

2. Каждый человек имеет право покидать любую страну, включая свою собственную, и возвращаться в свою страну.

Статья 14

1. Каждый человек имеет право искать убежища от преследования в других странах и пользоваться этим убежищем.

2. Это право не может быть использовано в случае преследования, в действительности основанного на совершении неополитического пре-

ступления, или деяния, противоречащего целям и принципам Организации Объединенных Наций.

Статья 15

1. Каждый человек имеет право на гражданство.
2. Никто не может быть произвольно лишен своего гражданства или права изменить свое гражданство.

Статья 16

1. Мужчины и женщины, достигшие совершеннолетия, имеют право без всяких ограничений по признаку расы, национальности или религии вступать в брак и основывать свою семью. Они пользуются одинаковыми правами в отношении вступления в брак, во время состояния в браке и во время его расторжения.

2. Брак может быть заключен только при свободном и полном согласии обеих вступающих в брак сторон.

3. Семья является естественной и основной ячейкой общества и имеет право на защиту со стороны общества и государства.

Статья 17

1. Каждый человек имеет право владеть имуществом как единолично, так и совместно с другими.

2. Никто не должен быть произвольно лишен своего имущества.

Статья 18

Каждый человек имеет право на свободу мысли, совести и религии; это право включает свободу менять свою религию или убеждения и свободу исповедовать свою религию или убеждения как единолично, так и сообщая с другими, публичным или частным порядком в учении, богослужении и выполнении религиозных и ритуальных обрядов.

Статья 19

Каждый человек имеет право на свободу убеждений и на свободное выражение их; это право включает свободу беспрепятственно придерживаться своих убеждений и свободу искать, получать и распространять информацию и идеи любыми средствами и независимо от государственных границ.

Статья 20

1. Каждый человек имеет право на свободу мирных собраний и ассоциаций.

2. Никто не может быть принуждаем вступать в какую-либо ассоциацию.

Статья 21

1. Каждый человек имеет право принимать участие в управлении своей страной непосредственно или через посредство свободно избранных представителей.

2. Каждый человек имеет право равного доступа к государственной службе в своей стране.

3. Воля народа должна быть основой власти правительства; эта воля должна находить себе выражение в периодических и нефальсифицированных выборах, которые должны проводиться при всеобщем и равном избирательном праве путем тайного голосования или же посредством других равнозначных форм, обеспечивающих свободу голосования.

Статья 22

Каждый человек, как член общества, имеет право на социальное обеспечение и на осуществление необходимых для поддержания его достоинства и для свободного развития его личности прав в экономической, социальной и культурной областях через посредство национальных усилий и международного сотрудничества и в соответствии со структурой и ресурсами каждого государства.

Статья 23

1. Каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы.

2. Каждый человек, без какой-либо дискриминации, имеет право на равную оплату за равный труд.

3. Каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи, и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения.

4. Каждый человек имеет право создавать профессиональные союзы и входить в профессиональные союзы для защиты своих интересов.

Статья 24

Каждый человек имеет право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск.

Статья 25

1. Каждый человек имеет право на такой жизненный уровень, включая пищу, одежду, жилище, медицинский уход и необходимое социальное обслуживание, который необходим для поддержания здоровья и благосостояния его самого и его семьи, и право на обеспечение на случай безработицы, болезни, инвалидности, вдовства, наступления старости или иного случая утраты средств к существованию по не зависящим от него обстоятельствам.

2. Материнство и младенчество дают право на особое попечение и помощь. Все дети, родившиеся в браке или вне брака, должны пользоваться одинаковой социальной защитой.

Статья 26

1. Каждый человек имеет право на образование. Образование должно быть бесплатным по меньшей мере в том, что касается начального и общего образования. Начальное образование должно быть обязательным. Техническое и профессиональное образование должно быть общедоступным, и высшее образование должно быть одинаково доступным для всех на основе способностей каждого.

2. Образование должно быть направлено к полному развитию человеческой личности и к увеличению уважения к правам человека и основным свободам. Образование должно содействовать взаимопониманию, терпимости и дружбе между всеми народами, расовыми и религиозными группами, и должно содействовать деятельности Организации Объединенных Наций по поддержанию мира.

3. Родители имеют право приоритета в выборе вида образования для своих малолетних детей.

Статья 27

1. Каждый человек имеет право свободно участвовать в культурной жизни общества, наслаждаться искусством, участвовать в научном прогрессе и пользоваться его благами.

2. Каждый человек имеет право на защиту его моральных и материальных интересов, являющихся результатом научных, литературных или художественных трудов, автором которых он является.

Статья 28

Каждый человек имеет право на социальный и международный порядок, при котором права и свободы, изложенные в настоящей Декларации, могут быть полностью осуществлены.

Статья 29

1. Каждый человек имеет обязанности перед обществом, в котором только и возможно свободное и полное развитие его личности.

2. При осуществлении своих прав и свобод каждый человек должен подвергаться только таким ограничениям, какие установлены законом исключительно с целью обеспечения должного признания и уважения прав и свобод других и удовлетворения справедливых требований морали, общественного порядка и общего благосостояния в демократическом обществе.

3. Осуществление этих прав и свобод ни в коем случае не должно противоречить целям и принципам Организации Объединенных Наций.

Статья 30

Ничто в настоящей Декларации не может быть истолковано, как предоставление какому-либо государству, группе лиц или отдельным лицам права заниматься какой-либо деятельностью или совершать действия,

направленные к уничтожению прав и свобод, изложенных в настоящей Декларации.

Конституция Российской Федерации

(извлечение)

Мы, многонациональный народ Российской Федерации, соединенные общей судьбой на своей земле, утверждая права и свободы человека, гражданский мир и согласие, соединяя исторически сложившееся государственное единство, исходя из общепризнанных принципов равноправия и самоопределения народов, чтя память предков, передавших нам любовь и уважение к Отечеству, веру в добро и справедливость, возрождая суверенную государственность России и утверждая незыблемость ее демократической основы, стремясь обеспечить благополучие и процветание России, исходя из ответственности за свою Родину перед нынешним и будущими поколениями, сознавая себя частью мирового сообщества, принимаем КОНСТИТУЦИЮ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.

Глава 1. Основы конституционного строя

Статья 1

1. Российская Федерация — Россия есть демократическое федеративное правовое государство с республиканской формой правления.
2. Наименования Российская Федерация и Россия равнозначны.

Статья 2

Человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина — обязанность государства.

Статья 3

1. Носителем суверенитета и единственным источником власти в Российской Федерации является ее многонациональный народ.
2. Народ осуществляет свою власть непосредственно, а также через органы государственной власти и органы местного самоуправления.
3. Высшим непосредственным выражением власти народа являются референдум и свободные выборы.
4. Никто не может присваивать власть в Российской Федерации. Захват власти или присвоение властных полномочий преследуются по федеральному закону.

Статья 4

1. Суверенитет Российской Федерации распространяется на всю ее территорию.

2. Конституция Российской Федерации и федеральные законы имеют верховенство на всей территории Российской Федерации.

3. Российская Федерация обеспечивает целостность и неприкосновенность своей территории.

Статья 5

1. Российская Федерация состоит из республик, краев, областей, городов федерального значения, автономной области, автономных округов — равноправных субъектов Российской Федерации.

2. Республика (государство) имеет свою конституцию и законодательство. Край, область, город федерального значения, автономная область, автономный округ имеет свой устав и законодательство.

3. Федеративное устройство Российской Федерации основано на ее государственной целостности, единстве системы государственной власти, разграничении предметов ведения и полномочий между органами государственной власти Российской Федерации и органами государственной власти субъектов Российской Федерации, равноправии и самоопределении народов в Российской Федерации.

4. Во взаимоотношениях с федеральными органами государственной власти все субъекты Российской Федерации между собой равноправны.

Статья 6

1. Гражданство Российской Федерации приобретается и прекращается в соответствии с федеральным законом, является единым и равным независимо от оснований приобретения.

2. Каждый гражданин Российской Федерации обладает на ее территории всеми правами и свободами и несет равные обязанности, предусмотренные Конституцией Российской Федерации.

3. Гражданин Российской Федерации не может быть лишен своего гражданства или права изменить его.

Статья 7

1. Российская Федерация — социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

2. В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты.

Статья 8

1. В Российской Федерации гарантируются единство экономического пространства, свободное перемещение товаров, услуг и финансо-

вых средств, поддержка конкуренции, свобода экономической деятельности.

2. В Российской Федерации признаются и защищаются равным образом частная, государственная, муниципальная и иные формы собственности.

Статья 9

1. Земля и другие природные ресурсы используются и охраняются в Российской Федерации как основа жизни и деятельности народов, проживающих на соответствующей территории.

2. Земля и другие природные ресурсы могут находиться в частной, государственной, муниципальной и иных формах собственности.

Статья 10

Государственная власть в Российской Федерации осуществляется на основе разделения на законодательную, исполнительную и судебную. Органы законодательной, исполнительной и судебной власти самостоятельны.

Статья 11

1. Государственную власть в Российской Федерации осуществляют Президент Российской Федерации, Федеральное Собрание (Совет Федерации и Государственная Дума), Правительство Российской Федерации, суды Российской Федерации.

2. Государственную власть в субъектах Российской Федерации осуществляют образуемые ими органы государственной власти.

3. Разграничение предметов ведения и полномочий между органами государственной власти Российской Федерации и органами государственной власти субъектов Российской Федерации осуществляется настоящей Конституцией, Федеративным и иными договорами о разграничении предметов ведения и полномочий.

Статья 12

В Российской Федерации признается и гарантируется местное самоуправление. Местное самоуправление в пределах своих полномочий самостоятельно. Органы местного самоуправления не входят в систему органов государственной власти.

Статья 13

1. В Российской Федерации признается идеологическое многообразие.

2. Никакая идеология не может устанавливаться в качестве государственной или обязательной.

3. В Российской Федерации признаются политическое многообразие, многопартийность.

4. Общественные объединения равны перед законом.

5. Запрещается создание и деятельность общественных объединений, цели или действия которых направлены на насильственное изменение основ конституционного строя и нарушение целостности Российской Федерации, подрыв безопасности государства, создание вооруженных формирований, разжигание социальной, расовой, национальной и религиозной розни.

Статья 14

1. Российская Федерация — светское государство. Никакая религия не может устанавливаться в качестве государственной или обязательной.

2. Религиозные объединения отделены от государства и равны перед законом.

Статья 15

1. Конституция Российской Федерации имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории Российской Федерации. Законы и иные правовые акты, принимаемые в Российской Федерации, не должны противоречить Конституции Российской Федерации.

2. Органы государственной власти, органы местного самоуправления, должностные лица, граждане и их объединения обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации и законы.

3. Законы подлежат официально опубликованию. Неопубликованные законы не применяются. Любые нормативные правовые акты, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, не могут применяться, если они не опубликованы официально для всеобщего сведения.

4. Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора.

Статья 16

1. Положения настоящей главы Конституции составляют основы конституционного строя Российской Федерации и не могут быть изменены иначе как в порядке, установленном настоящей Конституцией.

2. Никакие другие положения настоящей Конституции не могут противоречить основам конституционного строя Российской Федерации.

Глава 2. Права и свободы человека и гражданина

Статья 17

1. В Российской Федерации признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам

и нормам международного права и в соответствии с настоящей Конституцией.

2. Основные права и свободы человека неотчуждаемы и принадлежат каждому от рождения.

3. Осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц.

Статья 18

Права и свободы человека и гражданина являются непосредственно действующими. Они определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием.

Статья 19

1. Все равны перед законом и судом.

2. Государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности.

3. Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации.

Статья 20

1. Каждый имеет право на жизнь.

2. Смертная казнь впредь до ее отмены может устанавливаться федеральным законом в качестве исключительной меры наказания за особо тяжкие преступления против жизни при предоставлении обвиняемому права на рассмотрение его дела судом с участием присяжных заседателей.

Статья 21

1. Достоинство личности охраняется государством. Ничто не может быть основанием для его умаления.

2. Никто не должен подвергаться пыткам, насилию, другому жестокому или унижающему человеческое достоинство обращению или наказанию. Никто не может быть без добровольного согласия подвергнут медицинским, научным или иным опытам.

Статья 22

1. Каждый имеет право на свободу и личную неприкосновенность.

2. Арест, заключение под стражу и содержание под стражей допускаются только по судебному решению. До судебного решения лицо не может быть подвергнуто задержанию на срок более 48 часов.

Статья 23

1. Каждый имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени.

2. Каждый имеет право на тайну переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений. Ограничение этого права допускается только на основании судебного решения.

Статья 24

1. Сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются.

2. Органы государственной власти и органы местного самоуправления, их должностные лица обязаны обеспечить каждому возможность ознакомления с документами и материалами, непосредственно затрагивающими его права и свободы, если иное не предусмотрено законом.

Статья 25

Жилище неприкосновенно. Никто не вправе проникать в жилище против воли проживающих в нем лиц иначе как в случаях, установленных федеральным законом, или на основании судебного решения.

Статья 26

1. Каждый вправе определять и указывать свою национальную принадлежность. Никто не может быть принужден к определению и указанию своей национальной принадлежности.

2. Каждый имеет право на пользование родным языком, на свободный выбор языка общения, воспитания, обучения и творчества.

Статья 27

1. Каждый, кто законно находится на территории Российской Федерации, имеет право свободно передвигаться, выбирать место пребывания и жительства.

2. Каждый может свободно выезжать за пределы Российской Федерации. Гражданин Российской Федерации имеет право беспрепятственно возвращаться в Российскую Федерацию.

Статья 28

Каждому гарантируется свобода совести, свобода вероисповедания, включая право исповедовать индивидуально или совместно с другими любую религию или не исповедовать никакой, свободно выбирать, иметь и распространять религиозные и иные убеждения и действовать в соответствии с ними.

Статья 29

1. Каждому гарантируется свобода мысли и слова.

2. Не допускаются пропаганда или агитация, возбуждающие социальную, расовую, национальную или религиозную ненависть и вражду. За-

прещается пропаганда социального, расового, национального, религиозного или языкового превосходства.

3. Никто не может быть принужден к выражению своих мнений и убеждений или отказу от них.

4. Каждый имеет право свободно искать, получать, передавать, производить и распространять информацию любым законным способом. Перечень сведений, составляющих государственную тайну, определяется федеральным законом.

5. Гарантируется свобода массовой информации. Цензура запрещается.

Статья 30

1. Каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. Свобода деятельности общественных объединений гарантируется.

2. Никто не может быть принужден к вступлению в какое-либо объединение или пребыванию в нем.

Статья 31

Граждане Российской Федерации имеют право собираться мирно, без оружия, проводить собрания, митинги и демонстрации, шествия и пикетирование.

Статья 32

1. Граждане Российской Федерации имеют право участвовать в управлении делами государства как непосредственно, так и через своих представителей.

2. Граждане Российской Федерации имеют право избирать и быть избранными в органы государственной власти и органы местного самоуправления, а также участвовать в референдуме.

3. Не имеют права избирать и быть избранными граждане, признанные судом недееспособными, а также содержащиеся в местах лишения свободы по приговору суда.

4. Граждане Российской Федерации имеют равный доступ к государственной службе.

5. Граждане Российской Федерации имеют право участвовать в отправлении правосудия.

Статья 33

Граждане Российской Федерации имеют право обращаться лично, а также направлять индивидуальные и коллективные обращения в государственные органы и органы местного самоуправления.

Статья 34

1. Каждый имеет право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности.

2. Не допускается экономическая деятельность, направленная на монополизацию и недобросовестную конкуренцию.

Статья 35

1. Право частной собственности охраняется законом.

2. Каждый вправе иметь имущество в собственности, владеть, пользоваться и распоряжаться им как единолично, так и совместно с другими лицами.

3. Никто не может быть лишен своего имущества иначе как по решению суда. Принудительное отчуждение имущества для государственных нужд может быть произведено только при условии предварительного и равноценного возмещения.

4. Право наследования гарантируется.

Статья 36

1. Граждане и их объединения вправе иметь в частной собственности землю.

2. Владение, пользование и распоряжение землей и другими природными ресурсами осуществляются их собственниками свободно, если это не наносит ущерба окружающей среде и не нарушает прав и законных интересов иных лиц.

3. Условия и порядок пользования землей определяются на основе федерального закона.

Статья 37

1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

2. Принудительный труд запрещен.

3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

4. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Статья 38

1. Материнство и детство, семья находятся под защитой государства.

2. Збота о детях, их воспитание — равное право и обязанность родителей.

3. Трудоспособные дети, достигшие 18 лет, должны заботиться о нетрудоспособных родителях.

Статья 39

1. Каждому гарантируется социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и в иных случаях, установленных законом.

2. Государственные пенсии и социальные пособия устанавливаются законом.

3. Поощряются добровольное социальное страхование, создание дополнительных форм социального обеспечения и благотворительность.

Статья 40

1. Каждый имеет право на жилище. Никто не может быть произвольно лишен жилища.

2. Органы государственной власти и органы местного самоуправления поощряют жилищное строительство, создают условия для осуществления права на жилище.

3. Малоимущим, иным указанным в законе гражданам, нуждающимся в жилище, оно предоставляется бесплатно или за доступную плату из государственных, муниципальных и других жилищных фондов в соответствии с установленными законом нормами.

Статья 41

1. Каждый имеет право на охрану здоровья и медицинскую помощь. Медицинская помощь в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения оказывается гражданам бесплатно за счет средств соответствующего бюджета, страховых взносов, других поступлений.

2. В Российской Федерации финансируются федеральные программы охраны и укрепления здоровья населения, принимаются меры по развитию государственной, муниципальной, частной систем здравоохранения, поощряется деятельность, способствующая укреплению здоровья человека, развитию физической культуры и спорта, экологическому и санитарно-эпидемиологическому благополучию.

3. Сокрытие должностными лицами фактов и обстоятельств, создающих угрозу для жизни и здоровья людей, влечет за собой ответственность в соответствии с федеральным законом.

Статья 42

Каждый имеет право на благоприятную окружающую среду, достоверную информацию о ее состоянии и на возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу экологическим правонарушением.

Статья 43

1. Каждый имеет право на образование.

2. Гарантируются общедоступность и бесплатность дошкольного, основного общего и среднего профессионального образования в государственных или муниципальных образовательных учреждениях и на предприятиях.

3. Каждый вправе на конкурсной основе бесплатно получить высшее образование в государственном или муниципальном образовательном учреждении и на предприятии.

4. Основное общее образование обязательно. Родители или лица, их заменяющие, обеспечивают получение детьми основного общего образования.

5. Российская Федерация устанавливает федеральные государственные образовательные стандарты, поддерживает различные формы образования и самообразования.

Статья 44

1. Каждому гарантируется свобода литературного, художественного, научного, технического и других видов творчества, преподавания. Интеллектуальная собственность охраняется законом.

2. Каждый имеет право на участие в культурной жизни и пользование учреждениями культуры, на доступ к культурным ценностям.

3. Каждый обязан заботиться о сохранении исторического и культурного наследия, беречь памятники истории и культуры.

Статья 45

1. Государственная защита прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации гарантируется.

2. Каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Статья 46

1. Каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод.

2. Решения и действия (или бездействие) органов государственной власти, органов местного самоуправления, общественных объединений и должностных лиц могут быть обжалованы в суд.

3. Каждый вправе в соответствии с международными договорами Российской Федерации обращаться в межгосударственные органы по защите прав и свобод человека, если исчерпаны все имеющиеся внутригосударственные средства правовой защиты.

Статья 47

1. Никто не может быть лишен права на рассмотрение его дела в том суде и тем судьей, к подсудности которых оно отнесено законом.

2. Обвиняемый в совершении преступления имеет право на рассмотрение его дела судом с участием присяжных заседателей в случаях, предусмотренных федеральным законом.

Статья 48

1. Каждому гарантируется право на получение квалифицированной юридической помощи. В случаях, предусмотренных законом, юридическая помощь оказывается бесплатно.

2. Каждый задержанный, заключенный под стражу, обвиняемый в совершении преступления имеет право пользоваться помощью адвоката (защитника) с момента соответственно задержания, заключения под стражу или предъявления обвинения.

Статья 49

1. Каждый обвиняемый в совершении преступления считается невиновным, пока его виновность не будет доказана в предусмотренном федеральным законом порядке и установлена вступившим в законную силу приговором суда.

2. Обвиняемый не обязан доказывать свою невиновность.

3. Неустранимые сомнения в виновности лица толкуются в пользу обвиняемого.

Статья 50

1. Никто не может быть повторно осужден за одно и то же преступление.

2. При осуществлении правосудия не допускается использование доказательств, полученных с нарушением федерального закона.

3. Каждый осужденный за преступление имеет право на пересмотр приговора вышестоящим судом в порядке, установленном федеральным законом, а также право просить о помиловании или смягчении наказания.

Статья 51

1. Никто не обязан свидетельствовать против себя самого, своего супруга и близких родственников, круг которых определяется федеральным законом.

2. Федеральным законом могут устанавливаться иные случаи освобождения от обязанности давать свидетельские показания.

Статья 52

Права потерпевших от преступлений и злоупотреблений властью охраняются законом. Государство обеспечивает потерпевшим доступ к правосудию и компенсацию причиненного ущерба.

Статья 53

Каждый имеет право на возмещение государством вреда, причиненного незаконными действиями (или бездействием) органов государственной власти или их должностных лиц.

Статья 54

1. Закон, устанавливающий или отягчающий ответственность, обратной силы не имеет.

2. Никто не может нести ответственность за деяние, которое в момент его совершения не признавалось правонарушением. Если после совершения правонарушения ответственность за него устранена или смягчена, применяется новый закон.

Статья 55

1. Перечисление в Конституции Российской Федерации основных прав и свобод не должно толковаться как отрицание или умаление других общепризнанных прав и свобод человека и гражданина.

2. В Российской Федерации не должны издаваться законы, отменяющие или умаляющие права и свободы человека и гражданина.

3. Права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

Статья 56

1. В условиях чрезвычайного положения для обеспечения безопасности граждан и защиты конституционного строя в соответствии с федеральным конституционным законом могут устанавливаться отдельные ограничения прав и свобод с указанием пределов и срока их действия.

2. Чрезвычайное положение на всей территории Российской Федерации и в ее отдельных местностях может вводиться при наличии обстоятельств и в порядке, установленных федеральным конституционным законом.

3. Не подлежат ограничению права и свободы, предусмотренные статьями 20, 21, 23 (часть 1), 24, 28, 34 (часть 1), 40 (часть 1), 46–54 Конституции Российской Федерации.

Статья 57

Каждый обязан платить законно установленные налоги и сборы. Законы, устанавливающие новые налоги или ухудшающие положение налогоплательщиков, обратной силы не имеют.

Статья 58

Каждый обязан сохранять природу и окружающую среду, бережно относиться к природным богатствам.

Статья 59

1. Защита Отечества является долгом и обязанностью гражданина Российской Федерации.

2. Гражданин Российской Федерации несет военную службу в соответствии с федеральным законом.

3. Гражданин Российской Федерации в случае, если его убеждениям или вероисповеданию противоречит несение военной службы, а также в иных установленных федеральным законом случаях имеет право на замену ее альтернативной гражданской службой.

Статья 60

Гражданин Российской Федерации может самостоятельно осуществлять в полном объеме свои права и обязанности с 18 лет.

Статья 61

1. Гражданин Российской Федерации не может быть выслан за пределы Российской Федерации или выдан другому государству.

2. Российская Федерация гарантирует своим гражданам защиту и покровительство за ее пределами.

Статья 62

1. Гражданин Российской Федерации может иметь гражданство иностранного государства (двойное гражданство) в соответствии с федеральным законом или международным договором Российской Федерации.

2. Наличие у гражданина Российской Федерации гражданства иностранного государства не умаляет его прав и свобод и не освобождает от обязанностей, вытекающих из российского гражданства, если иное не предусмотрено федеральным законом или международным договором Российской Федерации.

3. Иностранцы граждане и лица без гражданства пользуются в Российской Федерации правами и несут обязанности наравне с гражданами Российской Федерации, кроме случаев, установленных федеральным законом или международным договором Российской Федерации.

Статья 63

1. Российская Федерация предоставляет политическое убежище иностранным гражданам и лицам без гражданства в соответствии с общепризнанными нормами международного права.

2. В Российской Федерации не допускается выдача другим государствам лиц, преследуемых за политические убеждения, а также за действия (или бездействие), не признаваемые в Российской Федерации преступлением. Выдача лиц, обвиняемых в совершении преступления, а также передача осужденных для отбывания наказания в других государствах осуществляются на основе федерального закона или международного договора Российской Федерации.

Статья 64

Положения настоящей главы составляют основы правового статуса личности в Российской Федерации и не могут быть изменены иначе как в порядке, установленном настоящей Конституцией.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

30 декабря 2001 года

№ 197-ФЗ

(извлечение)

ЧАСТЬ ПЕРВАЯ

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Глава 1. ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Статья 1. Цели и задачи трудового законодательства

Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по:

- организации труда и управлению трудом;

- трудоустройству у данного работодателя;

- подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя;

- социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;

- участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

- материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

- государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- разрешению трудовых споров;

- обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Статья 2. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются:

свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;

запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда; защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;

обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;

равенство прав и возможностей работников;

обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;

обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, право работодателей создавать объединения работодателей и вступать в них;

обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;

сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением;

обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;

обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;

обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Глава 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Статья 15. Трудовые отношения

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Статья 16. Основания возникновения трудовых отношений

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

В случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

- избрания на должность;
- избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- назначения на должность или утверждения в должности;
- направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты;
- судебного решения о заключении трудового договора;

абзац утратил силу. — Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ;

признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается.

Статья 20. Стороны трудовых отношений

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работник — физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом, — также лица, не достигшие указанного возраста.

Работодатель — физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Для целей настоящего Кодекса работодателями — физическими лицами признаются:

физические лица, зарегистрированные в установленном порядке 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 в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензирова-

нию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности (далее — работодатели — индивидуальные предприниматели). Физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов указанную деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных настоящим Кодексом на работодателей — индивидуальных предпринимателей;

физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (далее — работодатели — физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями).

Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста восемнадцати лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, — со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.

Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста восемнадцати лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

От имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста восемнадцати лет, но признанных судом недееспособными, их опекунами могут заключаться трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства.

Несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

Статья 21. Основные права и обязанности работника

Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

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 настоящим Кодексом, 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 настоящим Кодексом, 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, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

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 (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель

несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Статья 22. Основные права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными 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 (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

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;

создавать производственный совет (за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) — совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интере-

сов работников, решение которых в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, 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 в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;

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;

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нару-

шениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

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 в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

ЧАСТЬ ТРЕТЬЯ

Раздел III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Глава 10. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 56. Понятие трудового договора. Стороны трудового договора

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.

(часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Статья 57. Содержание трудового договора

В трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя — физического лица), заключивших трудовой договор;

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, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, — место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

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 в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

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 для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

гарантии и компенсации за 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);

условия труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, 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, которые являются 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;

о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, 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.

Статья 58. Срок трудового договора

Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 настоящего Кодекса. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 настоящего Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

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

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Статья 60. Запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Статья 61. Вступление трудового договора в силу

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен 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 день начала работы, установленный в соответствии с частью второй или третьей настоящей статьи, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. 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.

Глава 11. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 63. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

Лица, получившие общее образование или получающие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор 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 лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

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 четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без

ущерба здоровью и нравственному развитию. 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.

Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

Если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, 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 обязательного пенсионного страхования;

документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, — при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного 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.

(часть пятая введена Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Статья 66. Трудовая книжка

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

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Работодатель (за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

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.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Часть шестая утратила силу. — Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ.

Статья 67. Форма трудового договора

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на осно-

вании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, — не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

Статья 68. Оформление приема на работу

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 роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

(часть третья в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Статья 69. Медицинский осмотр при заключении трудового договора

Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 № 90-ФЗ, от 25.11.2013 № 317-ФЗ)

Статья 70. 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. В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 настоящего Кодекса), 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 не устанавливается для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

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 в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

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.

Статья 71. Результат испытания при приеме на работу

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

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

Если в период испытания работник 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.

Глава 12. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 72. Изменение определенных сторонами условий трудового договора

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Статья 72.1. Перевод на другую работу. Перемещение

Перевод на другую работу — постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 настоящего Кодекса.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Глава 13. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 77. Общие основания прекращения трудового договора

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 настоящего Кодекса);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 настоящего Кодекса);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 настоящего Кодекса);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 настоящего Кодекса);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 настоящего Кодекса);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 настоящего Кодекса);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 настоящего Кодекса);
- 11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 настоящего Кодекса).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Часть третья утратила силу. — Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ.

Статья 78. Расторжение трудового договора по соглашению сторон

Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

Статья 79. Прекращение срочного трудового договора

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

Статья 80. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан

выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия 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);

б) появления 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;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения 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;

д) 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;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

7.1) непринятия 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;

(п. 7.1 введен Федеральным законом от 03.12.2012 № 231-ФЗ, в ред. Федеральных законов от 29.12.2012 № 280-ФЗ, от 07.05.2013 № 102-ФЗ)

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия 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;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) утратил силу. — Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ;

13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

14) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Порядок проведения аттестации (пункт 3 части первой настоящей статьи) устанавливается трудовым законодательством и иными норматив-

ными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7 или 8 части первой настоящей статьи, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

(часть пятая введена Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Статья 83. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- 1) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- 2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- 3) неизбрание на должность;
- 4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6) смерть работника либо работодателя — физического лица, а также признание судом работника либо работодателя — физического лица умершим или безвестно отсутствующим;

7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации;

8) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

(п. 8 введен Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

9) истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

10) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;

11) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;

12) утратил силу. — Федеральный закон от 01.12.2014 № 409-ФЗ;

13) возникновение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 8, 9, 10 или 13 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать

вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Часть третья утратила силу. — Федеральный закон от 01.12.2014 № 409-ФЗ.

Статья 84.1. Общий порядок оформления прекращения трудового договора

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 настоящего

Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

Раздел IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Глава 15. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 91. Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени

Рабочее время — время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет — не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет — не более 35 часов в неделю;

Продолжительность рабочего времени обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от получения образования время, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены)

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет — 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет — 7 часов;

для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образова-

ния, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет — 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет — 4 часа;

Продолжительность ежедневной работы (смены) творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Раздел V. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Глава 17. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 106. Понятие времени отдыха

Время отдыха — время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Статья 107. Виды времени отдыха

Видами времени отдыха являются:
перерывы в течение рабочего дня (смены);
ежедневный (междусменный) отдых;
выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
нерабочие праздничные дни;
отпуска.

Глава 19. ОТПУСКА

Статья 114. Ежегодные оплачиваемые отпуска

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Статья 115. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Статья 122. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

Статья 124. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Статья 125. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Статья 126. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных настоящим Кодексом).

Раздел VIII. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Глава 29. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 189. Дисциплина труда и трудовой распорядок

Дисциплина труда — обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодек-

сом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами.

Статья 190. Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Глава 30. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Статья 191. Поощрения за труд

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Статья 192. Дисциплинарные взыскания

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных

на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (часть пятая статьи 189 настоящего Кодекса) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 настоящего Кодекса, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 настоящего Кодекса 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.

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

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Статья 193. Порядок применения дисциплинарных взысканий

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех ра-

бочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Статья 194. Снятие дисциплинарного взыскания

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

ЧАСТЬ ЧЕТВЕРТАЯ

Раздел XII. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Глава 42. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ В ВОЗРАСТЕ ДО ВОСЕМНАДЦАТИ ЛЕТ

Статья 265. Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет

Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, 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, материалами эротического содержания).

Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Статья 266. Медицинские осмотры лиц в возрасте до восемнадцати лет

Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Предусмотренные настоящей статьей обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

Статья 267. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Статья 268. Запрещение направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

Статья 269. Дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет при расторжении трудового договора

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет 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.

Статья 270. Нормы выработки для работников в возрасте до восемнадцати лет

Для работников в возрасте до восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

Для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после получения общего образования или среднего профессио-

нального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором могут устанавливаться пониженные нормы выработки.

Статья 271. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы

При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников в возрасте до восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

Статья 272. Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет

Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет определяются трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением.

ЧАСТЬ ПЯТАЯ

Раздел XIII. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ И СВОБОД. РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Глава 56. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 352. Способы защиты трудовых прав и свобод

Каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:
 самозащита работниками трудовых прав;
 защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
 государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
 судебная защита.

**Постановление Минтруда РФ от 7 апреля 1999 г. № 7
 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок
 для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме
 и перемещении тяжестей вручную»**

Министерство труда и социального развития Российской Федерации постановляет:

Утвердить Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную согласно приложению.

**Приложение
 к постановлению Минтруда РФ
 от 7 апреля 1999 г. № 7**

Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную

Характер работы, показатели тяжести труда	Предельно допустимая масса груза, кг							
	юноши				девушки			
	14 лет	15 лет	16 лет	17 лет	14 лет	15 лет	16 лет	17 лет
Подъем и перемещение вручную груза постоянно в течение рабочей смены	3	3	4	4	2	2	3	3
Подъем и перемещение груза вручную в течение не более 1/3 рабочей смены: — постоянно (более двух раз в час) — при чередовании с другой работой (до двух раз в час)	6	7	11	13	3	4	5	6
	12	15	20	24	4	5	7	8

Суммарная масса груза, перемещаемого в течение смены: — подъем с рабочей поверхности — подъем с пола	400	500	1000	1500	180	200	400	500
	200	250	500	700	90	100	200	250

Примечания: 1. Подъем и перемещение тяжестей в пределах указанных норм допускаются, если это непосредственно связано с выполняемой постоянной профессиональной работой.

2. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки.

3. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать:

- для юношей 14 лет — 12 кг, 15 лет — 15 кг, 16 лет — 20 кг, 17 лет — 24 кг;
- для девушек 14 лет — 4 кг, 15 лет — 5 кг, 16 лет — 7 кг, 17 лет — 8 кг.

Корчагина Т.В., Питько Е.В., Половникова А.В.

**ПРАВО НА ТРУД
И ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ООО «Книгодел»

Подписано в печать 21.09.2015.

Формат 60×84/16. Бумага офсетная. Печать офсетная.

Гарнитура «Newton».

Печ. л. 6,0. Тираж 500 экз.

Заказ № 1580



**Юридический
институт
МГПУ**

**Юридический институт МГПУ
(до 2014 г. — факультет) основан в 1996 г.**

Мы готовим выпускников для организаций и учреждений московского и федерального подчинения, для правоохранительных органов, юридических фирм, нотариата, образовательных учреждений, коммерческих предприятий. Признание профессиональным сообществом выразилось в общественной аккредитации Ассоциацией юристов России, а также в избрании университета коллективным членом Ассоциации юридических вузов РФ и Ассоциации юридического образования.

Институт занимается целевой контрактной подготовкой бакалавров и магистров для органов исполнительной власти и мировых судов.

В институте создан центр образовательного права и правового просвещения. Юридическая клиника (консультация) оказывает правовую помощь гражданам и образовательным учреждениям.

На очной, очно-заочной, заочной формах обучения и отделении второго высшего образования института обучаются более 1400 студентов по программам специалитета, бакалавриата, магистратуры.

Ежегодно институт объявляет прием на бюджетные места, предусмотренные по всем формам обучения.

Ведется подготовка аспирантов.

В институте 6 кафедр: теории и истории государства и права, государственно-правовых дисциплин, гражданско-правовых дисциплин, уголовно-правовых дисциплин, международного права и прав человека, права и правовых проблем управления. Среди преподавателей 6 Заслуженных юристов РФ, 20 докторов наук, 55 кандидатов наук.

В институте создана инфраструктура, необходимая для обеспечения современного и качественного образования: зал судебных заседаний, кабинет криминалистики, юридическая клиника (консультация), библиотека с постоянно обновляющимся книжным фондом, 3 компьютерных класса со свободным доступом к правовым справочным системам. Все учебные аудитории оснащены мультимедийными техническими средствами.

Проводятся межвузовские научные конференции, действует научная школа по правам человека.

В институте развито студенческое самоуправление. Студенты принимают участие в научно-практических конференциях, в том числе международных, в семинарах и тренингах, конкурсах студенческих работ, проводят обучающие семинары.

Студенты активно участвуют в молодежных проектах Ассоциации юристов России. Студенты института востребованы в организации федеральных и региональных выборов в качестве координаторов проекта «Зачистые выборы».

Вместе со студентами ведущих вузов — МГУ, МГЮА — они реализуют проекты правового просвещения в образовательных учреждениях Москвы. С 2013 года реализуется крупный проект правового просвещения «Школа Права», который предусматривает занятия со школьниками по широкому спектру вопросов правового образования.

В институте с успехом проходят творческие и благотворительные концерты, создан студенческий театр.

Добро пожаловать в Юридический институт МГПУ!

Адрес института:

119017, Россия, Москва,

ул. Новокузнецкая, дом 16

м. «Третьяковская», «Новокузнецкая», «Павелецкая», «Полянка»

+7 (495) 951-71-44

uyi.info@mgpu.ru

Институт в социальных сетях:

vk.com/pravomgpu

facebook.com/pravomgpu

twitter.com/pravomgpu

instagram.com/pravomgpu

Адрес приемной комиссии:

129226, Россия, Москва,

2-й Сельскохозяйственный проезд, дом 4, корпус 1

м. «ВДНХ»

+7 (499) 181-21-77, +7 (499) 181-21-33

priem@mgpu.ru

