

Трудовой
кодекс
Российской
Федерации



Проверь себя!

- **№1. Гражданское право представляет собой совокупность правовых норм, регулирующих отношения:**
 - а) имущественные и личные неимущественные;
 - б) дисциплинарные;
 - в) экономические и финансовые;
 - г) налоговые.
- **№2. По действующему законодательству предпринимательской признается:**
 - а) деятельность, направленная на систематическое извлечение прибыли;
 - б) деятельность, направленная на разовое извлечение прибыли;
 - в) деятельность, направленная на любое извлечение прибыли, как разовое, так и систематическое;
 - г) деятельность, приводящая к получению разовых доходов в качестве побочных заработков.

№3. Гражданское законодательство Российской Федерации состоит из регулирующих имущественные и личные неимущественные отношения:

- а) Гражданского кодекса Российской Федерации и Семейного кодекса Российской Федерации;
- б) Гражданского кодекса Российской Федерации и Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации;
- в) Гражданского кодекса Российской Федерации, Семейного кодекса Российской Федерации и Трудового кодекса Российской Федерации;
- г) Гражданского кодекса Российской Федерации и принятых в соответствии с ним федеральных законов.

№4. Нормы гражданского права, содержащиеся в федеральных законах и подзаконных нормативных актах, должны соответствовать:

- а) Гражданскому кодексу Российской Федерации и Семейному кодексу Российской Федерации;
- б) Гражданскому кодексу Российской Федерации и Гражданскому процессуальному кодексу Российской Федерации;
- в) Гражданскому кодексу Российской Федерации;
- г) другим федеральным законам, принятым ранее.

№5. Дееспособность гражданина это способность:

- а) быть субъектом гражданских правоотношений;
- б) приобретать права и обязанности;
- в) своими действиями приобретать гражданские права и обязанности;
- г) быть стороной гражданско-правового договора.

Трудовой кодекс Российской Федерации — кодифицированный законодательный акт о труде.

Кодекс определяет трудовые отношения между работниками и работодателями и имеет приоритетное значение перед другими принятыми федеральными законами, связанными с трудовыми отношениями, с Указами Президента РФ, Постановлениями Правительства РФ и др.

Трудовой кодекс РФ, в частности, устанавливает права и обязанности работника и работодателя, регулирует вопросы охраны труда, профподготовки, переподготовки и повышения квалификации, трудоустройства, социального партнерства. Закрепляются правила оплаты и нормирования труда, порядок разрешения трудовых споров. Отдельные главы посвящены особенностям правового регулирования труда некоторых категорий граждан (несовершеннолетних, педагогов, тренеров и спортсменов, надомников, вахтовиков и др.).

Важнейшей сферой предпринимательской деятельности являются трудовые отношения предпринимателя (работодателя) с работниками.

Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ к работодателям относит юридических лиц (организации), а также физических лиц, зарегистрированных в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, вступивших в трудовые отношения с работниками.



Статья 23 ТК дает понятие социального партнерства в сфере труда. Это система взаимоотношений между **работниками работодателями**, направленная на обеспечение согласования **интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений**. В необходимых случаях в этих взаимоотношениях участвуют также органы государственной власти, органы местного самоуправления.

Это означает, что социальное партнерство действует на всех уровнях хозяйственной деятельности - от организации (а также филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) до всероссийского уровня.

Основным актом, регламентирующим отношения между предпринимателями и работниками является **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, 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 (ч. 1 ст. 56 ТК).



Действующее трудовое законодательство позволяет индивидуальному предпринимателю не только вести самостоятельную деятельность и выступать в качестве работодателя, но и самому работать по трудовому договору в качестве работника. В этом случае он является застрахованным по двум основаниям:

1. фиксированный платеж в пенсионный фонд в размере, установленном правительством Российской Федерации, предприниматель уплачивает сам;
2. страховые взносы за него уплачивает работодатель как за наемного работника.

Важно помнить, что прекращение статуса индивидуального предпринимателя не влияет на правоотношения бывшего индивидуального предпринимателя как работника. Трудовые отношения с работодателем при этом прекращению не подлежат. В том же случае, когда индивидуальный предприниматель являлся работодателем, ему необходимо оформить прекращение трудовых отношений со своими работниками. Особенности труда работников, нанятых физическими лицами, регулируются гл. 48 ТК.

Задачи

№1. Олег проработал один месяц в ооо «Маяк» в должности продавца. При приеме на работу трудовой договор не подписывал, с приказом о его назначении на должность продавца ознакомлен не был. Через месяц директор ООО «Маяк» сказал Олегу, что с ним трудовой договор заключен не будет, он может больше не выходить на работу и на эту должность уже принят новый работник. Правомерны ли действия директора ооо «Маяк»?





Действия директора ООО «Маяк» неправомерны. Трудовой договор с Олегом считается заключенным, так как он фактически приступил к работе. Расторжение трудового договора с ним возможно на общих основаниях. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

№2. Администрация завода «Борец» при приеме на работу Ивана на должность сторожа потребовала от него предоставить следующие документы:

- трудовую книжку,
- паспорт,
- характеристику с прежнего места работы,
- справку о жилищных условиях.

Правомерны ли требования администрации завода?



Нет, неправомерны, так как администрация завода, во-первых, не потребовала предоставить документы, который работник обязан представить, а именно: страховое свидетельство государственного пенсионного страхования и документ воинского учета. А во-вторых, администрация требует предоставить те документы, которые не предусмотрены законодательством — характеристику с, прежнего места работы и справку жилищных условиях.

При поступлении на работу работник обязан представить работодателю следующие документы:

- **Паспорт**
- **Трудовую книжку.**
- **Документ об образовании, квалификации Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования**
- **Документы воинского учета для военнообязанных.**