

## **Тема 1.10. Обязанности и права работников в сфере трудовых отношений**

### **Права работника в сфере трудовых отношений**

Согласно ст. 21 Трудового кодекса РФ работник в сфере трудовых отношений имеет право на следующее:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором. Работодатель не вправе требовать от работника работ, не обусловленных трудовым договором. Поэтому закрепление в Трудовом кодексе права на работу, определенную трудовым договором - важная гарантия соблюдения достигнутой договоренности о трудовой функции, которая может быть изменена только по соглашению сторон;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором. Работник вправе отказаться выполнять работу, если возникла опасность для его жизни и здоровья вследствие нарушения правил охраны труда;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы. Максимальным размером заработная плата не ограничивается. При всех условиях получаемое вознаграждение не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной государством на всей территории Российской Федерации. Задержки с выплатой заработной платы свидетельствуют о грубейших нарушениях права работника на оплату своего труда;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением ежегодных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков (ст. ст.108-119 ТК);

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов (раздел X ТК);

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами. Соглашения, коллективные договоры, учитывая потребности организаций в кадрах, предусматривают виды обучения, условия приобретения специальности и повышения квалификации. Для лиц, не имеющих специальности, работодатель организует подготовку в форме индивидуального, бригадного и курсового обучения. В этих целях с работодателем заключается ученический договор. Переподготовка кадров, а также повышение их квалификации, осуществляется, в основном, на курсах. Условия такого обучения определяются дополнительным договором, заключенным между работодателем и работником (раздел IX ТК);

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов. Это право реализуется свободно, без предварительного разрешения;

- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах. Это право реализуется в различных формах – непосредственно и через представителей. Непосредственно работники утверждают коллективный договор на общем собрании организации, предъявляют требования к работодателю при наличии коллективного трудового спора, утверждают на собрании (конференции) работников организации решение объявить забастовку, избирают своих представителей в комиссию по трудовым спорам. Право на участие в управлении организацией через своих представителей работники осуществляют во всех случаях, когда работодатель согласно Трудовому

кодексу, федеральным законам и иным нормативным правовым актам, коллективному договору должен, принимая решение, учитывать мнение представителей работников;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений. Коллективный договор дает возможность решать все основные социально-трудовые вопросы, отнесенные к компетенции предприятия (организации);

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законами способами. Трудовой кодекс предусматривает возможность защиты своих трудовых прав всеми не запрещенными законами способами, предусматривает самозащиту своих трудовых прав (возможность отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, или работы, которая непосредственно угрожает жизни и здоровью работника, право приостановить работу в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней и др.). Первостепенное значение для защиты трудовых прав имеет судебная защита. Помимо судебной защиты возможны другие способы восстановления нарушенных прав. К их числу относятся государственный надзор и контроль соблюдения законодательства о труде. Этот надзор осуществляют Федеральная инспекция труда, специальные уполномоченные органы - федеральные надзоры, контролирующие соблюдение правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности, а также федеральные органы исполнительной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, осуществляющие внутриведомственный контроль. Государственный надзор за точным исполнением законов и иных нормативных правовых актов о труде осуществляется Генеральным прокурором РФ и подчиненными ему прокурорами в соответствии с федеральными законами. Защита трудовых прав работников осуществляется также профсоюзами, которые создают для этой цели правовые и технические инспекции труда;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами (ст. 60 ТК);

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами. Трудовой кодекс не ограничивается общей нормой о возмещении вреда, причиненного работникам, а предусматривает материальную ответственность работодателя как за незаконное лишение работника возможности трудиться, так и за ущерб, причиненный имуществу работодателя. Предусмотрена материальная ответственность работодателя за несвоевременную выплату заработной платы. Также Трудовым кодексом установлено право на компенсацию морального вреда;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами. Содержание этих прав изложено в Трудовом кодексе, Федеральном законе «Об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и иных нормативных правовых актах.

### **Обязанности работника в сфере трудовых отношений**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

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