

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
профессионального образования

Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана
(МГТУ им. Н.Э. Баумана)

ДОМАШНЕЕ ЗАДАНИЕ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ПРАВОВЕДЕНИЕ»

Вариант № 14

Выполнил: _____ Петраков С.А. _____

(Фамилия И.О. студента)

РК6-36Б
(Индекс группы)

Проверила: _____ Тиханова Н.Е. _____

(Фамилия И.О. преподавателя)

«__» _____ 2020 г.

ЗАЧТЕНО / НЕ ЗАЧТЕНО _____
(нужное выделить) (подпись)

Москва, 2020

Оглавление

1. Задание: Трудовое право.....	3
2. Теоретическая часть	4
Трудовой договор, понятие и содержание.	4
Обработка персональных данных работника и их защита (с учетом норм действующего законодательства РФ, регулирующих данную область отношений).	8
3. Практическая часть.....	11
Проанализируйте ситуацию.....	11
4. Используемая литература.....	13

Задание: Трудовое право.

Теоретическая часть

Трудовой договор, понятие и содержание.

Обработка персональных данных работника и их защита (с учетом норм действующего законодательства РФ, регулирующих данную область отношений).

Практическая часть. Проанализируйте ситуацию.

По окончании средней школы двое приятелей устроились на работу в качестве помощников проектировщика в конструкторское бюро. Обоим при приеме на работу был установлен испытательный срок различной продолжительности от одного до трех месяцев.

1. Соответствует ли данное решение работодателя действующему ТК РФ?

2. В каких случаях испытательный срок не может быть назначен?

Теоретическая часть

Трудовой договор, понятие и содержание.

Трудовой договор — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять эту трудовую функцию и соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка .

Заключение трудового договора — это процесс приема на работу. Прием на работу производится по принципу подбора кадров по деловым качествам, и запрещается необоснованный отказ в приеме на работу.

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет, 15 лет — в случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения. С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа оценки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимися, достигшими возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения.

Основные требования к содержанию трудового договора изложены в ст. 57 ТК РФ.

В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника;
- наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица);

- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (ИНН) работодателя, (за исключением работодателей – физ. лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, а также основание, в силу которого данный представитель наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Часть условий, предусмотренных законодательством, подлежат обязательному включению в договор, другие включаются в договор по соглашению сторон.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы;
- 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, заключения срочного трудового договора - срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил);

- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, др.);
- условие об обязательном социальном страховании работника;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Несмотря на обязательность включения данных условий в договор, их отсутствие не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. Недостающие сведения вносятся в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, которые заключаются в письменной форме и являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия. Дополнительные условия должны отвечать определенному требованию - не ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством. К таким условиям относятся:

- об уточнении места работы 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.

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. Не включение 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.

Обработка персональных данных работника и их защита (с учетом норм действующего законодательства РФ, регулирующих данную область отношений).

Персональные данные – любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных) (ст. 3 Закона о персональных данных).

К персональным данным работника, в частности, относятся:

- фамилия, имя, отчество, дата и место рождения, паспортные данные;
- сведения об образовании, имеющихся навыках, повышении квалификации и профессиональной переподготовке, наличии ученых степеней и званий, научных трудов;
- сведения о предыдущей трудовой деятельности;
- информация о получаемом вознаграждении за труд и пр.

В целях обеспечения прав и свобод работников в ст. 86 ТК РФ предусмотрены гарантии защиты их персональных данных, а также установлены общие требования при их обработке.

Обработка персональных данных – любое действие (операция) или совокупность действий (операций), совершаемых с использованием средств автоматизации или без использования таких средств с персональными данными, включая сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных (ст. 3 Закона о персональных данных).

Важным требованием для защиты персональных данных, соблюдение которого необходимо при обработке персональных данных работника, состоит в необходимости все персональные данные работника получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то

работник должен быть поставлен об этом в известность заранее и от него следует получить письменное согласие. Кроме того, работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере получаемых персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение.

Работодатель при обработке персональных данных работника обязан соблюдать следующие основные требования:

- Обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, получении образования и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;
- При определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- Все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;
- Работодатель не имеет права получать и обрабатывать сведения о работнике, относящиеся в соответствии с законодательством Российской

Федерации в области персональных данных к специальным категориям персональных данных, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами;

- Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами;
- При принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;
- Защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- Работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;
- Работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;
- Работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

Практическая часть.

Проанализируйте ситуацию.

1. Соответствует ли данное решение работодателя действующему ТК РФ?

Да, соответствует по ТК РФ статья 70. Сроком 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.

2. В каких случаях испытательный срок не может быть назначен?

Цитата из ст. 70 ТК РФ:

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.*

Используемая литература.

1. Кушнир И.В., Правоведение, 2011;
2. Ст. 57 Трудового кодекса РФ;
3. Глава 14 Трудового кодекса РФ;
4. 27.07.2006 N 152-ФЗ «О персональных данных»
5. Ст. 70 Трудового кодекса РФ