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](#_Toc54873749)
2. [**Теоретическая часть** 4](#_Toc54873750)

[**Трудовой договор, понятие и содержание.** 4](#_Toc54873751)

[**Обработка персональных данных работника и их защита (с учетом норм действующего законодательства РФ, регулирующих данную область отношений).** 8](#_Toc54873752)

1. [**Практическая часть.** 11](#_Toc54873753)

[**Проанализируйте ситуацию.** 11](#_Toc54873754)

1. [**Используемая литература.** 12](#_Toc54873755)

# **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 16лет, 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 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.

1. 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