

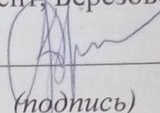
Министерство образования и науки РФ
Автономная некоммерческая организация высшего образования
Самарский университет государственного управления
«Международный институт рынка»

«Юридический факультет»
Кафедра «Государственного и муниципального управления и правового
обеспечения государственной службы»
Программа высшего образования
Направление подготовки «Государственное и муниципальное управление»

ДОПУСКАЕТСЯ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой:

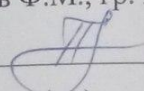
к.ю.н., доцент, Березовский Д.В.



**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА
«ПРАВОВОЙ СТАТУС РАБОТНИКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ АНО ВО Университет «МИР»)**

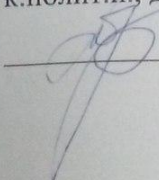
Выполнил:

Пирматов Ф.М., гр. ГМУ-42



Научный руководитель:

к.полит.н., доцент Товченко Р.Б.



Самара

2017

Оглавление

Введение	3
1. Теоретические основы определения правового статуса работника в современном законодательстве	6
1.1. Понятие правового статуса работника в трудовых отношениях	6
1.2. Правосубъектность гражданина как работника.....	16
2. Содержание правового статуса работника (на примере работника АНО ВО Университет «МИР»).....	24
2.1. Основные права работника.....	24
2.2. Основные обязанности работника.....	36
3. Защита прав работника в трудовых отношениях.....	41
3.1. Практика защиты трудовых прав работника.....	41
3.2. Защита прав работников в случае увольнения с работы	49
Заключение.....	56
Список использованной литературы.....	59
Приложение	Ошибка! Закладка не определена.
Приложение 1. Способы и субъекты защиты трудовых прав и свобод работников	65

Введение

Актуальность исследования. Трудовой кодекс Российской Федерации в современных условиях учитывает ряд практических важных положений, которые возникают в ходе развития сложных современных социально-экономических и политических изменений в мире и России, международный опыт других стран мира, интересы сторон социального партнерства, как и ряд иных вопросов.

Для основного количества людей наиболее важным источником их существования является труд, собственно, как и важнейшим средством развития всего государства в целом также является именно труд. По этой причине, он является одним из основных прав человека. То, каким образом будут регулироваться трудовые отношения в каком-либо государстве мира, дает возможность понять, какой уровень экономического состояния и политического развития для данной страны характерен, конечно же, оказывая непосредственное влияние и на уровень жизни населения.

Годами ранее в России начала прослеживаться определенная положительная тенденция в сфере трудовых отношений, но изменения последних лет снова дестабилизировали ситуацию по ряду направлений. Даже несмотря на это, принятый уже довольно давно ТК РФ можно назвать вполне логическим этапом на пути различных преобразований, на пути к стремлению страны быть правовым, демократическим и социальным государством не только в положениях Конституции РФ.

Большая значимость трудового законодательства в обществе неоспорима, она обусловлена в первую очередь его социальной ролью: это и правовая защита, и трудовые гарантии граждан, и соблюдение интересов работодателя для обеспечения наиболее эффективного производства.

Характерными признаками современных производственных отношений следует назвать полное исключение внеэкономического принуждения соединения рабочей силы со средствами производства. Анализ правового статуса работника в

трудовых отношениях, особенно, на конкретном примере – Международный институт рынка, имеет большое теоретическое и практическое значение.

Сегодня и далее продолжает быть актуальной такая ситуация, когда многие работники мало осведомлены о своих правах, законных интересах, гарантиях, практически не знают никаких положений ТК РФ и иных федеральных законов, что существенно препятствует практической реализации в целом прав работников, полному «функционированию» их правового статуса.

Массовое незнание работающим населением основ трудового законодательства или же игнорирование его исполнения должностными лицами, в том числе также и в контролирующих, надзорных органах, порождает в целом правовой беспредел, бесконечные жалобы граждан, которые касаются нарушения их трудовых прав, законных интересов, что связано с материальными последствиями, не говоря уже иногда даже о физическом и нравственном ущербе. Все эти вопросы целесообразно изучить на реальном примере образовательного учреждения, чтобы понять, какими правами и обязанностями, гарантиями, особенностями ответственности граждане обладают по узконаправленному направлению. Все сказанное в общей совокупности и обуславливает актуальность выбранной темы исследования.

Объект исследования – общественные отношения, возникающие в сфере реализации правового статуса работника, в частности, - работников автономной некоммерческой организации высшего образования Самарского университета государственного управления «Международный институт рынка».

Предмет исследования – нормы трудового законодательства, определяющие и регулирующие правовой статус работника.

Целью исследования является анализ правового статуса работника (на примере образовательного учреждения АНО ВО Университет «МИР»), а также разработка предложений по защите его трудовых прав.

Для того, чтобы достигнуть поставленной цели исследования, в процессе работы необходимо выполнить ряд следующих задач:

- дать определение правового статуса работника в трудовых отношениях;

- рассмотреть правосубъектность гражданина как работника;
- изучить содержание правового статуса работника Международного института рынка;
- рассмотреть практику защиты трудовых прав работника;
- охарактеризовать особенности защиты прав работников в случае их увольнения с работы;
- получить теоретические выводы и практические рекомендации.

Степень изученности темы. Вопросы правового статуса работников изучались рядом отечественных исследователей, среди которых: Д.В. Агашев, Л.А. Андреева, М.О. Буянова, Б.А. Горохова, К.Н. Гусов, К.Д. Крылов, А.Н. Миронов, Т. Нестерова и многие другие.

В процессе исследования были использованы следующие методы: сравнительно-правовой, системный, метод структурного анализа, формально-логический, метод логических обобщений, анализа и синтеза, некоторые другие.

Теоретическая и практическая значимость результатов исследования. Теоретическая значимость исследования обусловлена развернутым анализом правового статуса работника и определением ряда характерных отличий правового статуса гражданина от правового статуса работника, а также изучением текущего состояния реализации правового статуса работника на примере конкретного образовательного учреждения. Практическая значимость исследования обусловлена возможностью применять результаты исследования для преподавания курсов «Конституционное право», «Трудовое право», «Право социального обеспечения», «Гражданское право» и некоторых других.

Структура исследования обусловлена его задачами и целью. Работа состоит из введения, трёх глав, заключения, списка использованной литературы, а также приложений.

1. Теоретические основы определения правового статуса работника в современном законодательстве

1.1. Понятие правового статуса работника в трудовых отношениях

Правовой статус – это установленное нормами права положение его тех или иных субъектов, совокупность их прав и обязанностей [55, с. 47]. Правовой статус состоит из правосубъектности; установленных законом прав и обязанностей; гарантий всех установленных прав; ответственность за неисполнение установленных обязанностей.

Чаще всего явление правового статуса изучается отраслевыми юридическими науками. Можно выделить конституционно-правовой статус, административно-правовой, гражданско-правовой и многие другие [31, с. 29]. В данном параграфе будет идти речь о правовом статусе работника в пределах трудовых отношений.

Применительно к трудовым отношениям правовой статус субъекта представляет собой правовую характеристику участника отношений, что определяет его место и роль в указанном правоотношении. В содержании правового статуса работника можно выделить трудовую правосубъектность; трудовые права и обязанности; юридические гарантии трудовых прав и свобод, что основано непосредственно на их нормативной закреплённости, а также возможности применить принудительную силу государства для обеспечения; ответственность работника, в целом субъектов трудового права за неисполнение или же ненадлежащее исполнение всех возложенных на него трудовых обязанностей [31, с. 30].

С момента заключения конкретного трудового договора с определенным работодателем у гражданина во всех случаях возникает правовой статус работника. Этот правовой статус сливается с правовым статусом гражданина.

Общие статутные права и обязанности относятся ко всему перечню работников. Содержание специального правового статуса работника, что включает в себя в том числе и основные права, обязанности по той или иной профессии, должности, специальности, определяется соответствующими нормативными актами.

Ст. 21 ТК РФ определяет основные права и обязанности работника в следующем виде [12].

Работник имеет право:

- на заключение, изменение, расторжение трудового договора на условиях и в порядке, установленных законодательством РФ;
- предоставление работы, обусловленной положениями трудового договора;
- рабочее место, которое бы соответствовало тем условиям, что предусмотрены государственными стандартами организации, а также безопасности труда;
- своевременную, как и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с собственной квалификацией, количеством и качеством выполненной работы, сложностью труда;
- отдых, который обеспечивается установлением нормальной продолжительности рабочего времени;
- достоверную полную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, повышение своей квалификации, переподготовку;
- объединения, в том числе и право на создание профессиональных союзов, вступление в них с целью защиты собственных трудовых прав, законных интересов и свобод;
- защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всем перечнем способов, которые не запрещены законодательством;
- разделение коллективных и индивидуальных трудовых споров, в том числе и включая право на забастовку;
- возмещение вреда, который был причинен работнику в связи с исполнением им своих трудовых обязанностей;

– обязательное социальное страхование в тех случаях, что предусмотрены федеральным законодательством, и иные, предусмотренные законом [12].

При всем сказанном, работник также обязан:

- добросовестно выполнять собственную трудовую функцию;
- соблюдать всевозможные правила внутреннего трудового распорядка организации, трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и иных работников;
- соблюдать все требования по охране труда, а также обеспечению безопасности труда;
- незамедлительно сообщать работодателю или непосредственному руководителю о возникновении ситуации, которая представляет угрозу здоровью и жизни людей, сохранности имущества последнего, и другие, предусмотренные законодательством [12].

Обозначив права и обязанности работника, составляющие основу его правового статуса, далее в исследовании важно более подробно остановиться на изучении правового статуса работника, проанализировав наиболее важные права и обязанности.

Как было ранее установлено, после поступления на работу возникает правовой статус работника – правовое положение в общественной организации труда.

После заключения трудового договора – поступления на работу возникает правовой статус работника.

Право на заключение, изменение, расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами является исходным первым правом, которое закреплено ст. 21 ТК РФ [12]. Трудовой договор в данном случае – одно из оснований возникновения трудовых отношений, одна из форм реализации свободы труда. Это обстоятельство предопределяет право работника не просто заключать, но также и изменять, расторгать трудовой договор.

Предоставление работнику работы, обусловленной трудовым договором. Это обстоятельство представляет собой важнейшую гарантию, учитывая тот факт, что трудовая функция может быть изменена лишь по взаимной договоренности сторон трудового договора. Более того, здесь следует отметить, что наименование должности, профессии, специальности с указанием квалификации – это обязательное условие договора [33]. Данными условиями определяется круг трудовых обязанностей работника. В связи с этим, работодатель не имеет права требовать от работника того перечня работ, которым содержанием трудового договора не обусловлены.

Важно отметить, что в реальной практике обычно заключаются трудовые договоры с указанием на должностную инструкцию, что, согласно с мнением контролирующих органов, нельзя назвать верным, так как ТК РФ не содержит в себе такого понятия [12]. В подобном случае, рациональнее в трудовом договоре указывать не только должность, специальность и профессию, но еще и перечислить должностные функции работника, что предоставит ему некие дополнительные гарантии. Кроме того, если все-таки в трудовом договоре присутствует ссылка на должностную инструкцию, в самом договоре обязательно необходимо указать, что работник под роспись был ознакомлен с должностной инструкцией.

Рабочее место, которое бы соответствовало условиям, которые предусмотрены государственными нормативными требованиями охраны труда, условиями, предусмотренными коллективным договором. Все работники имеют право на соответствующие им рабочие места, которые также соответствуют условиям, предусмотренным государственными стандартами организации, безопасности труда, коллективным договором, право на здоровье, безопасные условия труда. ТК РФ предоставляет работнику широкий перечень гарантий, которые закреплены в Главе 36 ТК РФ [12].

Работник имеет также право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с его квалификацией, качеством и количеством труда, сложностью труда. В полном размере и своевременная выплата заработной платы содержит два основных аспекта правового регулирования оплаты труда. Так,

устанавливается критерий определения условий труда работника, в первую очередь размера заработной платы. Она должна быть не менее минимального размера оплаты труда, установленного при этом с учетом прожиточного минимума (ст. 133 ТК РФ) [12]. Во-вторых, заработная плата всех работников зависит от их квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда и максимальным размером не может быть ограничена.

С другой же стороны, работнику гарантируется выплата заработной платы в полном размере, в установленные законом и правилами внутреннего трудового распорядка или же коллективным договором сроки. Право на заработную плату в соответствии со всем затраченным трудом реализуется как существенное условие трудового договора.

Заработная плата работникам тех организаций, что финансируются из бюджета, устанавливается законами и другими нормативно-правовыми актами, работниками негосударственных организаций – трудовыми и коллективными договорами, соглашениями [33].

Минимальный размер оплаты труда подлежит установлению на основе Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» [11] одновременно на всей территории РФ и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. В субъекте РФ региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте РФ.

Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законодательством, обеспечивается:

- организациями, которые финансируются непосредственно из федерального бюджета, - за счет средств федерального бюджета, внебюджетных средств, средств, полученных от предпринимательской и другой приносящей доход деятельности;
- организациями, которые финансируются из бюджетов субъектов Федерации, - за счет средств бюджетов субъектов Федерации, внебюджетных

средств и средств, что были получены от предпринимательской и другой приносящей доход деятельности;

– организациями, финансируемыми из местных бюджетов, - за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, средств, полученных от предпринимательской и другой приносящей доход деятельности;

– иными работодателями – за счет собственных средств [11].

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за данный период норму рабочего времени и выполнявшего при этом нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Отдых, который обеспечивается установлением нормальной продолжительностью рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников и профессий, предоставлением еженедельных выходных дней, внерабочих праздничных дней, а также оплачиваемых ежегодных отпусков. Право на отдых закреплено не только Конституцией РФ [1], но еще и включено в ст. 21 ТК РФ в перечень основных прав работника. Данное право является одним из основных элементов на справедливые условия труда, закрепленный в качестве одного из принципов трудового права ст. 2 ТК РФ [12].

В ТК РФ и иных федеральных законах имеется значительная группа норм, которые предоставляют возможность реализовать гражданам право на отдых при вступлении их в трудовые отношения. Данные нормы обеспечивают установление максимальной продолжительности рабочего времени в неделю, рабочей смены, сокращенного рабочего времени для работников, занятых на производстве с опасными и вредными условиями труда, выполняющих тяжелую работу, как и работу с повышенной психологической и интеллектуальной нагрузкой.

Полную достоверную информацию об условиях труда, требованиях охраны труда непосредственно на рабочем месте [23, с. 64]. Это право гарантирует работнику возможность самостоятельно выбирать род деятельности и профессии, учитывая все существующие профессиональные риски. Условия труда являются совокупностью факторов производственной среды, трудового процесса, которые оказывают влияние на работоспособность человека, его здоровье. Охрана труда

представляет собой систему обеспечения безопасности жизни работников в процессе осуществления ими трудовой деятельности, включающая в себя правовые, организационно-технические, социально-экономические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и всевозможные другие мероприятия.

Учитывая данное право, на работодателя возлагается обязанность при приеме работника на работу информировать его об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем или же возможном риске повреждения здоровья, полагающихся компенсациях, средствах коллективной и индивидуальной защиты [23, с. 65]. Отмеченная информация должна быть полной, достоверной, должна быть изложена в доступной форме.

Право на профессиональную подготовку, переподготовку, а также повышение своей квалификации, в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами. Это право тесно взаимосвязано с правом каждого вполне свободно распоряжаться собственными способностями к труду. Здесь очень важно иметь в виду, что повышение квалификации является видом профессионального обучения работников, которое имеет своей целью повышение не только уровня их теоретических знаний, но в том числе и совершенствования практический навыков и умений.

Повышение квалификации работников – это обучение, которое направлено на их последовательное совершенствование экономических и профессиональных знаний, навыков и умений, рост профессионального мастерства по соответствующим профессиям [29, с. 112].

Работодатель обязан обеспечить повышение квалификации работников, если это выступает условием выполнения работником работы по определенному рода специальности, должности, профессии. Кроме сказанного, работодатель имеет право проводить аттестацию для проверки профессиональной пригодности работников, но лишь в случаях, если это предусматривается трудовым законодательством, соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами, с которыми работник ознакомлен и только лишь в том случае, если должность

работника требует по отношению к себе наличия у него специальных навыков или знаний. Вопросы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации определены ст. ст. 196-208 ТК РФ [12].

Право на объединения, в том числе и включая право на создание профессиональных союзов, вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов.

Это право основано на ст. 30 Конституции РФ [1], закреплено в Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» [7]. Каждый гражданин, который достиг возраста 14 лет, осуществляющий при этом трудовую (профессиональную) деятельность, имеет непосредственно право свободно вступать, выходить из профсоюза [7]. Профессиональные союзы являются добровольными общественными объединениями граждан, связанными общим перечнем производительных, профессиональных интересов по роду их деятельности, создаваемые с целью осуществления представительства, защиты социально-трудовых прав.

Профсоюзы, как общественные организации, основываются на членстве, создаются на основе совместной деятельности с целью защиты общих интересов, достижения установленных целей.

Участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, коллективным договором формах [12]. Участие работников в осуществлении управления организацией представляет собой одну из важных форм социального партнерства. Работники имеют право принимать участие в управлении организацией через общее собрание трудового коллектива, советы трудового коллектива, профессиональные союзы и другие органы, уполномоченные коллективом, вносить при этом предложения относительно улучшения работы организации, по вопросам социально-бытового, культурного обслуживания.

Право работников на участие в управлении организацией, а также его основные формы определены в ст. 52-53 ТК РФ [12].

Само участие работники принимают в управлении организацией, к примеру, когда они утверждают коллективный договор на общем собрании организации,

выставляют и предъявляют те или иные требования к работодателю при возникновении коллективного трудового спора, принимают решение на общем собрании трудового коллектива об объявлении забастовки и пр.

Право на участие в управлении организацией через представителей работники осуществляют во всех тех случаях, когда работодатель при принятии нормативных актов должен выслушать мнение представителей трудового коллектива.

Ведение коллективных переговоров, а также заключение коллективных договоров, соглашений через своих представителей, на информацию о выполнении соглашений, коллективного договора.

Право на защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всем перечнем не запрещенных законодательством способом.

ТК РФ предусматривает основные способы защиты трудовых прав работников, среди которых: самозащита работниками трудовых прав; защита трудовых прав, законных интересов работников профессиональными союзами; государственный надзор и контроль непосредственно за соблюдением трудового законодательства; судебная защита (См. Приложение 1).

Крайне важно понимать, что основным способом защиты трудовых прав работника должна быть именно самозащита. С целью самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или руководителя, другого представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной текущим трудовым договором; отказаться также от выполнения работы, которая непосредственным образом угрожает его здоровью и жизни, кроме тех случаев, что предусмотрены трудовым законодательством и иными федеральными законами [28, с. 69].

На время отказа от отмеченной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и другими актами, содержащими нормы трудового права.

В целях самозащиты трудовых прав работник имеет право отказаться от выполнения работы в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами.

Возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами. Работник в данном случае имеет право на возмещение вреда, который был причинен его здоровью в ходе осуществления трудовой деятельности, на основании положений Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» [10]. Работник в том числе имеет право на возмещение материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения его возможности трудиться, причиненного имуществу работника, вызванного задержкой заработной платы.

Работник имеет право на обязательное социальное страхование, которое предусмотрено законодательством. Обязательному социальному страхованию подлежат весь перечень граждан, которые работают по трудовому договору, без любого исключения, в частности внештатные работники, работники, которые выполняют временные и иногда кратковременные работы. Не имеют никакого значения ни место работы, ни система, ни характер работы, ни порядок оплаты труда [10].

Одной из обязанностей работника является обязанность соблюдать трудовую дисциплину. Дисциплина труда представляет собой обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенными в соответствии с трудовым законодательством, другими законами, трудовым договором, коллективным договором, локальными нормативными актами той или иной организации.

Согласно со ст. 160 ТК РФ нормы труда являются нормами выработки, нормативами численности, нормами времени обслуживания, иные нормы, которые устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем технологии, техники, организации производства и труда [12]. Отмеченные нормы

должны устанавливаться работодателем, учитывая при этом типовые нормы труда, выступающие установленными государственными органами конкретными стандартами.

Для однородных работ могут разрабатываться и в дальнейшем устанавливаться типовые нормы труда. Они подлежат разработке и утверждению в порядке, который установлен на основе ст. 161 ТК РФ Правительством РФ [12].

Путем нормирования труда определяются затраты времени на выполнение конкретной работы на определенном рабочем месте. Нормирование – это элемент организации оплаты труда работников.

Еще одна обязанность – соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

Перечень обязанностей работника в сфере охраны труда установлен ст. 214 ТК РФ, где установлен весьма развернутый перечень обязанностей работника [12].

Другими, наиболее важными обязанностями работника, которые были ранее упомянуты в исследовании, являются: обязанность бережно относиться к имуществу работодателя и иных работников; незамедлительно сообщать работодателю, непосредственному руководителю тех ситуаций, которые представляют угрозу здоровью и жизни людей, сохранности имущества [50, с. 16].

Проведенный в данной части исследования анализ дает возможности прийти к выводу о том, что правовой статус работника является правовой характеристикой участника отношений, что в конечном счете определяет место и роль последнего в данном правоотношении. Правовой статус работника состоит из трудовой правосубъектности, трудовых прав и обязанностей, юридических гарантий трудовых прав и свобод, ответственности работника.

1.2. Правосубъектность гражданина как работника

Правовой статус субъекта представляет собой правовую характеристика участника отношений, что позволяет определить роль и место в том или ином правоотношении. В содержании правового статуса субъекта в целом можно

выделить перечень следующих элементов: трудовая правосубъектность; основные трудовые права и обязанности; юридические гарантии трудовых прав и свобод; ответственность субъекта за ненадлежащее исполнение или за полное неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей [50, с. 16].

Прежде чем останавливаться на анализе правового статуса гражданина в трудовых отношениях, в первую очередь важно обратить внимание на различие между правовым статусом гражданина и правовым статусом самого работника, то есть когда гражданин уже стал работником какого-либо производства.

Основные статутные трудовые права гражданина закреплены в ст. 37 Конституции РФ [1] и распространяются абсолютно на всех граждан России. В отношении иностранцев как субъектов трудового права существуют определенные изъятия. К примеру, иностранцы не могут занимать должности федеральных государственных служащих. Вопросы привлечения, а также использования иностранной рабочей силы в России регламентированы специальными законодательными актами.

Наделяя граждан трудовой правосубъектностью, государство допускает её ограничение исключительно в тех случаях, что прямо предусмотрены законодательством.

С момента непосредственного заключения трудового с тем или иным работодателем у гражданина возникает определенный правовой статус работника, сливающийся в целом с правовым статусом гражданина. Он имеет свои разновидности в зависимости от тех или иных видов трудовых договоров, видов трудовых правоотношений.

Правовой статус гражданина в качестве субъектов трудового права отличается от правового статуса работника, когда гражданин уже стал работником определенной организации, несмотря на то, что данные статусы гражданина и работника сливаются друг с другом. Отличия заключаются в том, что гражданин становится субъектом тех отношений, которые регламентированы трудовым правом на тот момент, когда последний занимается поиском подходящей работы

[60, с. 92]. В рамках этого явления возникают отношения по вопросу обеспечения занятости, трудоустройства, которые в целом предшествуют трудовым отношениям.

Правосубъектность гражданина как работника состоит из общих общи для всех граждан основных конституционных прав в сфере труда. Юридические гарантии всех отмеченных прав имеют определенные особенности, о которых ранее шла речь – несовершеннолетние, инвалиды, для которых установлены специальные квоты при приеме на работу, то есть названные категории, кроме общих гарантий и выступают такими специальными гарантиями при трудоустройстве [60, с. 93].

Правовой статус гражданина в качестве субъекта правоотношений является единым для всех граждан страны. Тем не менее, для отдельных граждан он имеет свои определенные особенности в юридических гарантиях основных трудовых прав. К таким могут относиться несовершеннолетние, инвалиды, иные категории, о которых государство проявляется не только основную, но и дополнительную заботу, в связи с чем в регионах разрабатываются специальные программы по трудоустройству данных категорий лиц и т. д.

Традиционно полная трудовая правоспособность у гражданина возникает с 16 лет, кроме правоохранительной и государственной службы, на что указывают нормы ст. 63 ТК РФ [12]. Для подготовки молодежи к будущему производственному труду, на легких работах, в свободное от учебы время и с согласия родителей в установленном трудовым законодательством порядке допускается трудоустройство с 14 лет. В случаях непосредственного получения основного общего образования или оставления в соответствии законодательством трудовой договор могут заключать лица, которые достигли 15 лет [12].

С согласия одного из родителей, органа опеки и попечительства трудовой договор может заключаться с учащимся, который достиг возраста 14 лет для выполнения в свободное от учебы время какого-то легкого труда, не причиняющего вреда здоровью, не нарушающего при этом процесса обучения. Для труда в творческой сфере, к примеру, в театре, на телевидении, в кино и многих других случаях, возраст может быть еще менее 14 лет, но в данном случае отношения

должны быть оформлены только при непосредственном участии законных представителей [36, с. 202].

При возникновении трудовой правосубъектности граждан обязательно учитывается состояние их волевой способности. Психически больной, который находится под опекой, не обладает никакой способностью отвечать за собственные действия, из чего следует, что и не обладает правосубъектности [36, с. 205].

Кроме общей правосубъектности существует также и специальная, то есть конкретные возможности гражданина к какому-либо труду по определенной специальности, квалификации, должности. Очень часто, важным в том числе является и состояние его здоровья.

Юридическая природа возрастного критерия трудовой правосубъектности граждан заключается в том, что именно с этим возрастом по закону связывается достижение трудового совершеннолетия. В трудовых правоотношениях несовершеннолетние работники могут быть приравнены к гражданскому совершеннолетию, то есть лицам, которые достигли 18 лет, а в сфере охраны труда, продолжительности рабочего времени пользуются отдельными льготами, к примеру, это может быть удлиненный отпуск, сокращенный рабочий день и пр. [38, с. 73].

Кроме возрастного критерия, который характеризует трудовую правосубъектность граждан, выделяется еще и волевой критерий, то есть состояние волевой способности граждан к труду. В частности, психически больной, который находится под опекой, не может выступать в качестве субъекта трудового права, так как он в целом не обладает способностью отвечать за собственные действия, а опекун может не заключить трудовой договор, так как по трудовому договору работник обязан лично выполнять трудовую функцию.

В некоторых отдельных случаях, предусмотренных нормами законов, не могут быть признаны судом ограниченно дееспособными или недееспособными.

Конституция РФ [1], Закон РФ «О занятости населения в РФ» [2], ТК РФ [12] закрепили принцип свободы труда, а также запрет принудительного труда, по этой причине имеющаяся у граждан трудовая правосубъектность может быть вовсе им и не реализована.

Законодательство гарантирует для всех граждан трудовую правосубъектность, её ограничение может допускаться только в тех случаях, что предусмотрены законом. В частности, специальным законодательством устанавливаются возрастные ограничения или ограничения, связанные с какими-либо возрастными ограничениями или ограничения, связанные с квалификационными требованиями. К примеру, на государственную службу могут приниматься лишь те лица, что уже достигли возраста 18 лет; судьей может стать только гражданин, имеющий высшее юридическое образование. Более того, суд в соответствии с Кодексом РФ об административных правонарушениях [13], Уголовным кодексом РФ [9] может на определенный срок лишить того или иного гражданина при совершении им административного проступка или преступления права заниматься определенной деятельностью, занимать определенные должности. Ограничение трудовой правосубъектности может быть временным и частичным, но бессрочное и полное лишение гражданина трудовой правосубъективности не может быть реализовано, так как это нарушит его конституционные права и свободы.

Как было отмечено, статутные права граждан закреплены в ст. 37 Конституции РФ [1]. Здесь целесообразно остановиться на категории граждан – субъектов трудового права, которые являются лицами наемного труда. Правовой статус работника, то есть его правовое положение по отношению к тому или иному работодателю, имеет свои виды в зависимости от видов трудовых договоров и трудовых правоотношений.

Работник – это физическое лицо, которое вступило в трудовые отношения с работодателем, что декларировано ст. 20 ТК РФ [12]. Работником может являться иностранный гражданин, лицо без гражданства. Для некоторых категорий иностранцев и граждан установлены специальные требования по приему на работу – они должны обязательно обладать специальной трудовой правосубъектностью. К примеру, в соответствии с Федеральным законом «О правовом положении иностранных граждан в РФ» [14] иностранный гражданин, проявляющий желание в РФ, обязан получить подтверждение на право трудовой деятельности, а

работодатель – разрешение на привлечение, а также использование иностранных работников.

Основные трудовые права и обязанности работников предусматриваются нормами ст. 21 ТК РФ [12]. Данные статутные права и обязанности относятся всегда ко всем работникам, устанавливая границы возможного и должного поведения во всех трудовых отношениях с работодателем.

Важнейшим элементом, определяющим статус работника, обычно служат гарантии их прав. Юридическими гарантиями таких прав и обязанностей выступают правовые средства и меры, что установлены трудовым законодательством для их непосредственной реализации и защиты.

В содержание правового статуса граждан в качестве субъектов трудового права входит ответственность на ненадлежащее исполнение или неисполнение своих обязанностей. Юридическая ответственность за нарушение трудового законодательства может быть дисциплинарной, материальной, уголовной, гражданско-правовой, административной [21, с. 25].

Еще одну категорию в рамках рассматриваемого вопроса граждан как субъектов трудового права составляют работающие собственники. Трудовое право регламентирует трудовые отношения работников, которые являются акционерами, участниками хозяйственных товариществ и обществ.

Здесь правосубъектность довольно тесно переплетается с гражданской правосубъектностью, так как отношения, возникающие на основе договоре о членстве, регулируются гражданским законодательством. Правосубъектность работающих собственников регламентирована не одной, а двумя отраслями права: трудовым и гражданским [21, с. 24].

Граждане в лице субъектов трудового права могут быть также и работодателями. Физическое лицо выступает работодателем на тот момент, когда оно осуществляет предпринимательскую деятельность без образования при этом юридического лица или принимает н работу гувернантку, домашнюю работницу, секретаря, то есть использует чужой труд для обслуживания своего домашнего хозяйства, оказания помощи в научной или творческой деятельности и т. д.

Предпринимательская деятельность, которая осуществляется без образования юридического лица, регламентирована нормами гражданского законодательства. С получением статуса предпринимателя конкретный гражданин получает также и статус работодателя – субъекта трудового права.

Всевозможные особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей, являющийся физическими лицами, установлены Главой 48 ТК РФ [12]. Тем не менее, на законодательном уровне не установлен минимальный возраст граждан-работодателей в рассматриваемых случаях.

В трудовых отношениях работодатель-физическое лицо выступает от своего имени и в своих интересах.

Ст. 11 ТК РФ [12] устанавливает, что на территории РФ правила, установленные ТК РФ, законами, другими нормативно-правовыми актами, распространяются на трудовые отношения иностранных граждан, лиц без гражданства, организации, созданных или же учрежденных ими или с их участием, если другое не предусмотрено международным договором РФ или федеральным законом. На указанном основании иностранные граждане, как и лица без гражданства, могут быть не только лишь работниками, но в том числе и работодателями со всем перечнем их прав и обязанностей.

Таким образом, можно прийти к выводу о том, что правовой статус гражданина в пределах трудового права имеет определенные отличия от правового статуса работника, когда последний стал работником определенной организации. Гражданин становится субъектом трудового права до того момента, как у него возникнут реальные трудовые отношения, еще на стадии поиска работы. При возникновении трудовой правосубъектности граждан обязательно должны быть учтены возрастной критерий и волевые способности, особенности положения которых исчерпывающе установлены на законодательном уровне [26, с. 75].

Проанализировав правосубъектность граждан как работников, следует сказать, что данный институт имеет не менее важное значение, чем правовой статус отдельно взятого работника [25, с. 33]. В целом же, изучив правовой статус работника, правосубъектность гражданина как работника, права и обязанности

работника при раскрытии его правового статуса (на законодательном уровне, как общие права и обязанности для всех работников России), полученные данные дают возможность продолжить исследование путем анализа прав и обязанностей конкретных работников Международного института рынка, то есть содержания правового статуса этих работников на современном этапе развития.

2. Содержание правового статуса работника (на примере работника АНО ВО СУГУ «МИР»)

2.1. Основные права работника

Проанализировав ранее в исследовании статутные права и обязанности работника, которые закреплены в трудовом законодательстве для всех работников, на всех должностях, по всем профессиям и ряду других критериев, во второй главе дипломной работы важно проанализировать конкретные права и обязанности, которые закреплены на уровне отдельного работодателя.

Для достижения данной цели в качестве базы исследования был избран Международный институт рынка. Чтобы более полноценно изучить права и обязанности работников данного института, необходимо изначально остановиться на кратком анализе статуса данного учреждения, особенностей его организации, деятельности на современном этапе развития.

Международный институт рынка – это высшее учебное заведение, непосредственными инициаторами создания, а также учредителями которого еще в 1994 году выступили Правительство Самарской и открытого акционерного общества «АВТОВАЗ». Дата создания института – 4 июля 1994 г. [45].

Институт можно вполне назвать примером успешной реализации проекта на основе государственно-частного партнерства. Международный институт рынка имеет государственную аккредитацию, реализуют программы высшего, среднего, дополнительного профессионального образования в сферах управления и экономики, муниципального и государственного управления, лингвистики, прикладной информатики, социальной работы и права, организации работы с молодежью, рекламы, маркетинга, связи с общественностью и пр. [45].

Международный институт рынка по результатам проведенных Министерством образования и науки РФ конкурсов регулярно получает право на обучение студентов за счет средств федерального бюджета по образовательным программам высшего образования. Кроме сказанного, из бюджета Самарской

области Международному институту рынка выделяются бюджетные места на обучение студентов по программам среднего профессионального образования [45].

Международный институт рынка находится в числе ведущих вузов Самарского региона, входят при этом в состав Самарского научно-образовательного комплекса, который создан на ассоциативной основе, наряду с Самарским национальным исследовательским университетом имени академика С. П. Королева, Самарским государственным медицинским университетом, Самарским государственным экономическим университетом.

Институт постоянно поддерживает долгосрочные партнерские и договорные отношения с рядом ведущих зарубежных университетом, бизнес школ Западной Европы и Соединенных Штатов Америки [45]. Приоритетным направлением в деятельности Международного института рынка выступает подготовка, переподготовка, а также повышение квалификации муниципальных и государственных служащих, депутатского корпуса, служащих органов государственной власти, которые действуют на территории области.

Международный институт рынка представляет собой некоммерческое образование учреждение – высшее учебное заведение, реализующее в соответствии с полученной в установленном законом порядке лицензией образовательные программы высшего образования, среднего профессионального образования, аспирантуры, а также дополнительного образования [45].

Вхождение в числе учредителей Министерства института рынка Министерства имущественных отношений Самарской области в качестве представителя Правительства Самарской области, ведущего промышленного предприятия России ПАО «АВТОВАЗ» дает возможность не просто решать задачи по формированию и управлению кадровым потенциалом в регионе, повышения его конкурентоспособности, но еще и эффективно реализовывать наиболее важные современные целевые социально-ориентированные проекты в сфере образования науки, культуры, молодежной политики на территории Самарской области [45].

Учредители Международного института рынка определили и реализуют в дальнейшем миссию института в соответствии со стратегическими приоритетами его непосредственного развития [45].

Миссией Международного института следует официально признать удовлетворение потребности личности, общества в научных знаниях, образовании, подготовка профессионалов, которые обладают современными знаниями, компетенциями и умениями, формирование нравственных, гражданских и культурных качеств личности непосредственно в условиях инновационной экономики, а также интеграции института в мировое образовательное, информационное, научное сообщество на основе:

- целенаправленного развития интеллектуального потенциала студентов и сотрудников;
- высокого качества, а также эффективной организации всего перечня направлений деятельности;
- высокой корпоративной культуры, инновационного мышления;
- внедрения высокоэффективных образовательных, а также исследовательских технологий и современных информационных ресурсов;
- сохранения и приумножения культурных, нравственных, научных и образовательных ценностей общества [45].

Международный институт рынка располагает своим учебным комплексом зданий общей площадью 10 тысяч квадратных метров, расположенных в Ленинском районе города Самара. Полный адрес образовательного учреждения: 443030, Россия, Самарская область, г. Самара, ул. Г.С. Аксакова, 21. Филиалов Международный институт рынка не имеет [45].

Комплекс включает учебные аудитории, которые оснащены современными мультимедийным, компьютерным оборудованием, все новейшие средства связи, информационные ресурсы, оборудованные учебные кабинеты, различные объекты для проведения практических занятий, библиотеку, спортивные залы, учебно-вычислительный центр, актовый зал, конференц-зал, танцевальные классы, буфет, кафе-клуб, культурно-развлекательный центр, благоустроенную прилегающую

территорию, парковую зону и многое другое [45]. Очевидно, что в институте подобного уровня полноценное внимание уделяется и учащимся, и работникам, отдается приоритет соблюдению трудового законодательства, в целом законодательства России, всевозможных требований, что предъявляются к деятельности по ряду направлений, в том числе и по вопросу соблюдения ряда прав работников, соблюдениями ими обязанностей, реализации прав самого Международного института рынка, выполнении своих обязанностей.

Права работников Международного института мира закреплены одновременно в нескольких актах на локальном уровне. Наиболее содержательными поэтому вопросу являются Устав Международного института рынка [59] и Правила внутреннего трудового распорядка [49]. Но, отдельные положения по вопросу закрепления прав работников предусмотрены также и другими документами, как и в целом трудовым законодательством России, иными федеральными законами.

Правила внутреннего трудового распорядка работников АНО ВО СУГУ «МИР» определяют внутренний трудовой распорядок для работников АНО ВО СУГУ «МИР», регламентируют в соответствии с нормами ТК РФ и другими федеральными законами порядок приема, а также увольнения работников, основные права, обязанности, ответственность сторон трудового договора, время отдыха, режим работы, ответственность непосредственно за нарушение трудового договора, другие вопросы регулирования трудовых отношений [49].

Регулирование трудовых отношений и связанных с ними отношений осуществляется в соответствии с положениями Конституции РФ [1], ТК РФ [12], включая законодательство об охране труда, другие нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового договора, локальные нормативные акты, которые содержат нормы трудового права.

Условия труда работников, которые не предусмотрены Правилами, определяются нормами трудового законодательства РФ, другими нормативно-правовыми актами, которые содержат нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также трудовым договором [49].

Под работниками в Правилах внутреннего трудового распорядка подразумеваются лица, которые вступили в трудовые отношения с Международным институтом рынка [49].

Работодатель имеет право требовать, а работник при этом обязан выполнять работу, в соответствии с заключенным трудовым договором, а также внутренним трудовым распорядком Международного института рынка [49].

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляют уполномоченные им лица в порядке, установленном ТК РФ [12], иными федеральными законами, другими нормативно-правовыми актами РФ, законами и другими нормативно-правовыми актами субъектами Федерации, учредительными документами юридического лица, локальными нормативными актами.

Правила внутреннего трудового распорядка Международного института рынка устанавливают следующий перечень прав работника:

- заключать, изменять, расторгать трудовой договор в порядке и на условиях, которые предусмотрены ТК РФ, другими федеральными законами;
- предоставлять ему работу, которая обусловлена трудовым договором;
- право на своевременную, как и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, качеством и количеством выполненной работы;
- отдых, который бы обеспечивался установлением нормальной продолжительности рабочего времени;
- на предоставление еженедельных выходных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, нерабочих праздничных дней;
- обязательное социальное страхование в тех случаях, которые предусмотрены федеральным законодательством;
- защиту персональных данных, которые хранятся у работодателя, прав и свобод работника при их непосредственной обработке;
- обращение к руководителю по всему перечню вопросов, что касаются его работы [49].

Как можно понять из отмеченного, основное количество прав ст. 21 ТК РФ [12] продублировано в Правилах внутреннего трудового распорядка, за небольшими исключениями [49].

В Правилах внутреннего трудового распорядка существует отдельный раздел, который посвящен рабочему времени и времени отдыха. Время отдыха является одним из также довольно важных прав всех работников [49].

Рабочее время – это время, в течении которого работник в соответствии с Правилами и условиями трудового договора должен исполнять всевозможные трудовые обязанности, другие периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ [12], иными федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами РФ относятся непосредственно к рабочему времени.

В течении всего рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2-х часов и не менее 30 минут, который в целом не включается в рабочее время.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42-х часов [49].

Время отдыха – это то время, в течении которого работник свободен от выполнения своих трудовых обязанностей, которые он при этом может использовать по своему личному усмотрению.

Видами времени отдыха являются: перерывы в течении рабочего дня; нерабочие праздничные дни; отпуска; выходные дни.

В Международном институте рынка применяется перечень следующих режимов работы: пятидневная рабочая неделя с 2-я выходными днями; шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем; рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, а также неполная рабочая неделя [49].

В соответствии с нормами действующего трудового законодательства устанавливается 5-и дневная рабочая неделя с 2-я выходными днями – суббота и воскресенье – для работников категории «административно-управленческий персонал», к которой относятся: ректор, проректоры, заместители указанных,

директор филиала со своими заместителями, главный бухгалтер, его заместитель, главный энергетик, руководители структурных подразделений со своими заместителями, заведующие отделами, заведующий производством, а также шеф-повар и др. [49].

Продолжительность рабочего времени для вышеуказанной категории составляет 40 часов в неделю. График работы: понедельник – пятница. Начало рабочего дня – в 09 часов 00 минут; окончание – в 18 часов 00 минут. Продолжительность перерыва для питания и отдыха составляет один час с 13 часов 00 минут по 14 часов 00 минут [49].

В соответствии с действующим трудовым законодательством устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье для работников категории «учебно-вспомогательный персонал», к которой в целом относятся: ведущие специалисты, консультанты, специалисты, менеджеры, инспекторы, экономисты, лаборанты, администраторы, инженеры, библиотекари, архитекторы, заместители деканов, архивариусы, методисты, диспетчеры, секретари, руководители программ, бухгалтеры, референты-переводчики, кассиры-бухгалтеры.

Продолжительность рабочего времени для отмеченной категории лиц составляет 40 часов в неделю. График работы: понедельник – пятница. Начало рабочего дня – в 09 часов 00 минут; окончание – в 18 часов 00 минут. В соответствии с нормами действующего трудового законодательства устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресеньем – для работников категории «профессорско-преподавательский состав»: деканы, заведующие кафедрами, доценты, профессора, старшие преподаватели, а также ассистенты кафедр [49].

Продолжительность рабочего времени для работников категории «профессорско-преподавательский состав» в целом составляет 36 часов в неделю. График работы: понедельник – суббота. Начало и окончание рабочего дня устанавливаются в соответствии с утвержденным расписанием занятий.

Продолжительность перерывов для отдыха, питания – в соответствии с расписанием занятий 15-30 минут или же в свободное от занятий время [49].

Продолжительность рабочего времени для категории «научный состав» составляет 36 часов в неделю. График работы: понедельник – пятница. Начало рабочего дня – в 09 часов 00 минут; окончание – в 17 часов 00 минут. Продолжительность перерыва для отдыха, а также питания составляет один час [49].

Особенности времени отдыха и рабочего времени устанавливаются также и для других категорий лиц. Но, что следует отметить в первую очередь, по всем пунктам Правил внутреннего распорядка соблюдены права и законные интересы работников, прослеживается полное соответствие нормам ТК РФ [2].

Для учета времени, которое было фактически отработано или не отработано каждым из работников, контроля за соблюдением работником установленного режима рабочего времени, получения данных об отработанном времени, расчета оплаты труда, при этом ведется табель учета рабочего времени в соответствии с унифицированной формой №Т-12 или Т-14, утвержденной Постановлением Государственного комитета статистики от 05.01.2004 №1 [19].

В таблице осуществляется каждодневная регистрация с указанием причине, времени простоя, работе в режиме неполного рабочего времени или же за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя или работника, сокращенной продолжительности рабочего времени и пр. [49].

Весь перечень отметок в таблице производится на основании документов, оформленных надлежащим образом.

По соглашению между работодателем и работником могут быть установлены не только при приеме на работу, но и впоследствии неполный рабочий день, неполная рабочая неделя. Работодатель обязан обеспечить полный точный учет продолжительности работы каждого работника. Если по причине каких-либо объективных обстоятельств работник не вышел на работу, он должен в тот же день до 12 часов 00 минут сообщить по телефону руководителю своего структурного подразделения или в отдел кадров причину неявки, а в последствии также

предоставить и объяснительную записку о причине собственной неявки на работу [49].

По факту отсутствия на рабочем месте должен быть составлен акт, который подписывает руководитель подразделения, а также 2 работника подразделения. По факту отсутствия работника на рабочем месте к работнику могут применяться меры дисциплинарного взыскания.

Выходные дни и нерабочие праздничные дни имеют не менее важное значение. Всем работникам обязательно предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работника обязательно предоставляется два выходных дня в неделю; при шестидневной рабочей недели – только один выходной день [49].

Правилами внутреннего трудового распорядка установлен перечень нерабочих праздничных дней в РФ. В случае совпадения выходного и нерабочего праздничного дня выходной день переносится на следующий после праздничного рабочего дня. Продолжительность рабочего дня, который непосредственно предшествует нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В стаж работы, который дает право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, должны быть включены: время фактической работы; время, когда работник фактически не работал, но за ним при этом в соответствии с трудовым законодательством и другими нормативно-правовыми актами, которые содержат нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы, в том числе также и время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, все выходные дни и иные предоставляемые работнику для отдыха [49].

По соглашению между работодателем и работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна часть отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

График отпусков является обязательным не только для работодателя, но и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть обязательно извещен под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала [49].

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен продлеваться или переноситься на иной срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.

По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам работнику по его непосредственному письменному заявлению может предоставляться отпуск без сохранения при этом заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работодателем и работником.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника, по установленным основаниям предоставить отпуск без сохранения заработной платы.

Работникам, которые заключили трудовой договор на срок до 2-х месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или же выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы [49]. Работникам, которые заняты непосредственно на сезонных работах, предоставляется также оплачиваемый отпуск из расчета два рабочих дня за каждый их месяцев работы. Лицам, которые работают по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

Политика в отношении обработки персональных данных устанавливает, что важнейшим условием реализации цели деятельности АНО ВО СУГУ «МИР» выступает обеспечение необходимого и достаточного уровня информационной безопасности информации, к которой, в том числе, относятся и персональные данные [49]. Сказанное предопределяет необходимость установления и реализации ряда прав работников.

Субъект персональных данных, то есть работник, обладает перечнем следующих прав по данному вопросу:

- требовать уточнения своих персональных данных, их блокировки или уничтожения в том случае, если персональные данные являются неполными, недостоверными, устаревшими, незаконно полученными или же не являющимися необходимыми для заявленной цели обработки, в том числе и принимать другие меры, предусмотренные законом, по вопросу защиты персональных данных;
- требовать перечень персональных данных, которые обрабатываются Оператором, а также источники их получения;

- получать информацию о сроках обработки собственных персональных данных, сроки их хранения;
- требовать извещения всего перечня лиц, которым ранее были сообщены неполные или же неверные данные, обо всех произведенных в них исключениях, дополнениях, исправлениях;
- обжаловать непосредственно в уполномоченный орган по защите прав субъектов персональных данных или же в судебном порядке неправомерные действия, как и бездействия при обработке персональных данных работника;
- на защиту своих прав, законных интересов, в том числе на возмещение убытков, компенсацию морального вреда путем обращения в суд [48].

Как ранее было сказано, отдельные права работников Международного института рынка также содержатся в Уставе института [59]. Так, научно-педагогические работники обладают перечнем следующих прав:

- свободы преподавания, полностью свободное выражение собственного мнения, свободу от вмешательства непосредственно в профессиональную деятельность;
- на творческую инициативу, разработку и практическое применение авторских программ, методов обучения в пределах воспитания и обучения по образовательным программам, отдельным учебным курсам, предметам, курсам и дисциплинам;
- на выбор учебных пособий, материалов и иных средств обучения, воспитания в соответствии с образовательной программой в порядке, который установлен законодательство об образовании;
- на осуществление творческой, научной, творческой, на участие в разработках, а также внедрение инноваций;
- участвовать в обсуждении вопросов, которые относятся к деятельности института;
- в установленном порядке избирать, а также быть избранным в Ученый Совет, Конференцию;

- выбирать средства и методы обучения, которые наиболее лучшим образом подходят индивидуальным особенностям, обеспечивая при этом качество образовательного процесса;

- выбирать методы и средства научных исследований, отвечающих непосредственно условиям безопасности, соответствующих научным исследованиям, что будет обеспечивать наиболее высокое качество;

- пользоваться на бесплатных началах услугами библиотек, учебных и научных подразделений, информационных фондов, услугами структурных подразделений Университета, локальными нормативными актами;

- обжаловать распоряжения и приказы администрации Университета и пр. [59].

Отдельно для работников Университета установлен следующий перечень прав:

- принимать участие в обсуждении и решении вопросов, относящихся к деятельности Университета;

- принимать участие в заседаниях органов управления с правом совещательного голоса;

- пользоваться на бесплатных началах услугами библиотек, учебных и научных подразделений, информационных фондов, услугами структурных подразделений Университета, локальными нормативными актами;

- обжаловать распоряжения и приказы администрации Университета в установленном действующим законодательством РФ порядке [59].

Проведенный анализ развернутого перечня прав работников Международного института рынка указывает на тот факт, что все права последних соответствующих законодательству РФ в сфере трудовых отношений, ряду других федеральных законом и различных актов. Часть прав, предусмотренных на уровне института является аналогичной тем, которые предусмотрены трудовым законодательством и иными федеральными законами. Другие права изложены в более развернутом виде и адаптированы к деятельности в образовательной сфере, с

учетом всех конституционных прав и законных интересов граждан и конкретно работников Международного института рынка. Не менее важным элементом содержания прав работников Международного института рынка являются также и обязанности. В заключительной части этой главы важно остановиться на анализе обязанностей, которые корреспондируют правам работодателя.

2.2. Основные обязанности работника

Ранее было указано на то, что перечень прав и обязанностей работников Международного института рынка одновременно предусмотрен Уставом [59], Правилами внутреннего трудового распорядка [49], Политикой в отношении обработки персональных данных [48] и некоторыми другими документами. Обязанности также закреплены во всем перечисленном.

Но, сразу же следует обратить внимание на то, что в Политике в отношении обработки персональных данных права и обязанности не разделены на отдельные разделы, которые бы были посвящены отдельно правам, и обязанностям работников. Более того, из анализа положений о правах и обязанностях работников по вопросу персональных данных, нельзя конкретно понять, что же именно относится к обязанностям работников – субъектов персональных данных [48]. Подробно разобраться в вопросе обязанностей работников в этом случае могут помочь Устав и Правила внутреннего трудового распорядка, который содержит все-таки более содержательный перечень этого пункта.

Так, согласно с Правилами внутреннего трудового распорядка работник обязан:

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- добросовестно исполнять собственные трудовые обязанности, которые возложены на него трудовым договором, должностной инструкцией;
- соблюдать трудовую дисциплину;

- принимать всевозможные меры к устранению причин и условий, которые препятствуют или же затрудняют соблюдению нормального режима работы, сообщать о них непосредственному руководителю;
- незамедлительно сообщать работодателя или же руководителю о возникновении таких ситуаций, которые представляют угрозу здоровью и жизни людей, сохранности имущества работодателя;
- бережно относиться к имуществу работодателя и иных работников;
- применять все свое рабочее время для производительного труда, а также воздерживаться от тех действий, которые мешают иным работникам выполнять их различные трудовые обязанности;
- соблюдать различные требования охраны труда;
- правильно применять средства коллективной и индивидуальной защиты;
- проходить инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда, стажировку на рабочем месте;
- содержать рабочее место, приспособления и оборудование в порядке, исправном состоянии, чистоте, соблюдать чистоту в подразделении, а также на территории Института;
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- не разглашать сведения, которые составляют охраняемую законом тайну, ставшие известными работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе также и разглашение персональных данных иного работника. Перечень информации, который не подлежит несанкционированному разглашению, определяется приказом ректора;
- сообщать начальнику отдела кадров, учебного отдела, в бухгалтерию обо всех изменениях персональных данных [49].

Правила внутреннего трудового распорядка предусматривают и ответственность за нарушение дисциплины труда, то есть неисполнение или же ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него

обязанностей [49]. В связи с этим, работодатель имеет право применять по отношению к работнику следующий перечень дисциплинарных взысканий: выговор, замечание, увольнение по соответствующим основаниям.

До момента применения дисциплинарного взыскания работодатель затребует от того работника, который совершил дисциплинарный проступок, объяснения в письменной форме. Если по истечении 2-х рабочих дней письменное объяснение работником не было предоставлено, то должен быть составлен акт по этому поводу [49].

Непредставление работником объяснения нельзя назвать препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Не допускается также и применение дисциплинарных взыскания, не предусмотренных федеральным законодательством, Уставом [59], Положением о порядке применения дисциплинарных взысканий.

Дисциплинарные взыскания должны быть применены не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая при этом времени болезни работника, его пребывания в отпуске.

За каждый из дисциплинарных проступков может применяться исключительно одно дисциплинарное взыскание.

При применении дисциплинарного взыскания должны обязательно учитываться: тяжесть совершенного проступка; вред, который нанес проступок; обязательства, при которых был совершен сам проступок; предшествующая работа, поведение работника; его отношение к труду; соответствие дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка [49].

Наложение дисциплинарного взыскания должно быть оформлено приказом, должно быть объявлено работнику непосредственно под роспись в течении 3-х рабочих дней со дня его издания, не считая при этом отсутствия работника на работе [49]. При отказе работника ознакомиться с приказом о наложении дисциплинарного взыскания под роспись, работодатель должен составить соответствующий акт.

Если по прошествии 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 непосредственное право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе работника или же ходатайству его руководителя.

Устав по аналогии с правами закрепляет обязанности научно-педагогических работников и работников. Так, научно-педагогические работники обязаны:

- осуществлять свою деятельность на профессиональном высоком уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных курсов, предметов в соответствии с утвержденным рабочим планом и рабочей программой;
- соблюдать нравственные, правовые и этические нормы, следовать всему перечню требований профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и иных участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся самостоятельность, познавательную активность, творческие способности, инициативу, формировать гражданскую позицию, способность к жизни и труду в современных условиях, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- применять педагогически обоснованные, обеспечивающие высокое качество образования формы, методы воспитания и обучения;
- учитывать всевозможные особенности психофизического развития, здоровья, соблюдать специальные условия, которые являются необходимыми для получения образования лицами, с ограниченными возможностями здоровья;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить в соответствии с положениями трудового законодательства предварительные и периодические медицинские осмотры;
- проходить обучение и проверку знаний и навыков в сфере охраны труда;

– соблюдать Устав, правила внутреннего трудового распорядка и другие локальные нормативные акты [59].

Работники обязаны:

- соблюдать действующее законодательство РФ, Устав;
- добросовестно исполнять различные трудовые обязанности, которые на работника возложены трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и другие локальные нормативные акты Университета, выполнять при этом решения органов управления Университетом, требования по технике безопасности и охране труда;
- поддерживать порядок, а также дисциплину на территории Университета, бережно при этом относиться к имуществу Университета;
- своевременно ставить в известность администрацию Университета о невозможности по каким-либо уважительным причинам выполнять возложенных на него обязанности [59].

Анализ обязанностей работников Международного института мира дает возможность понять, что здесь прослеживается ситуация, подобная ситуации с правами. Часть из них также соответствует трудовому законодательству и иным федеральным законам, а часть адаптирована под образовательный сектор и под деятельности института. В целом же, права и обязанности, являющиеся важнейшим элементом правового статуса работника, в Международном институте мира соответствуют предъявленным законодательным требованиям федерального уровня. Работники не только призваны выполнять важные функции, неся при этом обязанности, но также наделены и широким перечнем прав.

3. Защита прав работника в трудовых отношениях

3.1. Практика защиты трудовых прав работника

Защите трудовых прав и свобод работника в целом посвящена Часть V ТК РФ, которая включает в себя отдельный раздел XIII «Защита трудовых прав и свобод [12]. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права».

Эти нормы развивают и конкретизируют по отношению к сфере трудового права положения Конституции РФ [1]. Так, ст. 2 устанавливает обязанности государства признавать, соблюдать, защищать права и свободы человека и гражданина. Ст. 17 Конституции РФ устанавливает положения о неотчуждаемости основных прав и свобод человека. Ст. 45-46 Конституции РФ закрепляют государственную, судебную и самозащиту прав и свобод [1].

ТК РФ не дает легального определения понятия «защита трудовых прав и свобод работника», в связи с чем можно ориентироваться также на суждение, сформулированное в пределах научной среды. В теории защиты трудовых прав работника является общей совокупностью материально-правовых норм, процессуальных и организационных способов пресечения и предупреждения нарушений трудового законодательства, восстановления нарушенных трудовых прав граждан, возмещения понесенного вследствие подобных нарушений ущерба.

Каждый имеет право защищать собственные трудовые права и свободы всем перечнем способом, которые не запрещены законом. Среди основных способов защиты трудовых прав и свобод являются: самозащита работника трудовых прав; защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и других нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебная защита.

В соответствии со ст. 45 Конституции РФ [1] гражданам РФ гарантируется государственная защита прав и свобод человека. Каждый имеет право защищать

свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законодательством. Так как в трудовом правоотношении стороны не равны, а работник – это менее защищенная сторона, нормы трудового законодательства, направленные на защиту прав и законных интересов работников, играют очень важную роль.

Работодатель в качестве стороны экономически независимая имеет не только возможность самостоятельно отстаивать собственные права, но еще и обладает в отношении работников, с которыми он заключил трудовых договоров, дисциплинарной властью [22, с. 35]. Невыполнение или же ненадлежащее выполнение работником собственных трудовых обязанностей представляет собой состав дисциплинарного проступка, за совершение которого работника может быть привлечен к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения.

У работника возможностей защититься от произвола работодателя значительно меньше. Работник обладает правом отстаивать свои права в суде, но возможность доказать свою правоту для работника существенно затруднена. Это можно объяснить разного рода причинами: экономически – в ряде регионов РФ, где есть важные предприятия, работникам чаще всего просто невозможно устроиться на иную работу к другому работодателю, так как это будет связано с переездом на территорию другой местности и т. д. [22, с. 36] К экономическим причинам можно отнести также и стремление отдельных работодателей в целях минимизации издержек не оформлять работников или же платить им официально минимальные заработные платы, переходя на черные и серые схемы.

При подобных условиях работник вовсе лишается какой-либо возможности в судебном порядке получить заработную плату, социальный пакет, которые были ему обещаны при трудоустройстве; социальными – к социальным причинам следует здесь отнести низкую активность работников, нежелание вступать в профессиональные союзы, которые могут вполне успешно противостоять работодателем, социальное иждивенчество, состоящее непосредственно в отсутствии активных действий по вопросу отстаивания собственного социального статуса и ожидании мер, которые предпримет центральная власть; поведенческими причинами, то есть субъективными [27, с. 15].

К субъективным причинам обычно относят крайне низкую правовую грамотность населения, недоступность квалифицированной правовой помощи. В подобных условиях особо большую актуальность приобретает контрольно-надзорная деятельность государственных органов [27, с. 17]. Основываясь на сказанном, законодатель определяет, что все имеют право защищать собственные трудовые права и свободы всем перечнем способов, которые не запрещены законом.

Среди основных способов трудовых прав и свобод: самозащита работниками трудовых прав; защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и других нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляемые системой специально уполномоченных на это государственных органов; судебная защита.

Ст. 22 Гражданского процессуального кодекса РФ относит трудовые споры к подведомственности судов общей юрисдикции [15]. Дела о восстановлении на работе и дела относительно разрешения коллективных трудовых споров рассматриваются районным судом в качестве суда первой инстанции.

Центральный районный суд города Воронежа [53] рассмотрев гражданское дело о взыскании задолженности по заработной плате в размере 274911, 92 рублей, компенсации морального вреда в размере 60000 руб., расходов по оплате услуг представителя в размере 12000 руб.

Истец К. обратился в суд с отмеченным иском ссылаясь на то, что с 25 сентября 2015 г. по 25 февраля 2016 г. он работал в филиале ООО «ИКС». За отмеченный период продолжительность ответчика по основным выплатам составила 274911, 92 руб., задолженность по заработной плате не оплачена.

Расчетным листом за март 2017 г. подтверждается наличие задолженности у ответчика перед истцом. Контррасчет взыскиваемой суммы ответчиком не был представлен. В суд также не были представлены доказательства выплаты указанной задолженности истцу на дату судебного заседания.

Учитывая все представленные доказательства, судом было решено взыскать заявленную сумму в полном размере.

По исковому заявлению прокурора в интересах М. к муниципальному казенному общеобразовательному учреждению о взыскании задолженности по заработной плате.

Обратившись в суд с иском в интересах М. к МКОУ, в обоснование иска было указано, что прокуратурой района при рассмотрении коллективного образования работников данного учреждения была указана следующее: М. работает в МКОУ. В соответствии с коллективным договором учреждения заработная плата выплачивается работникам 14-го и 27 числа текущего месяца. Но, в нарушение требований заработная плата работодателем за январь 2016 г. М. не выплачена. Задолженность по оплате труда составляет 34402, 00 руб. Таким образом, МКОУ нарушено конституционное право М. на вознаграждение за труд и своевременное получение заработной платы. Просит суд взыскать с ответчика в пользу М. задолженность по заработной плате.

В качестве доказательств истцом был предоставлен трудовой договор и справка о задолженности, на основании чего суд принял решение удовлетворить иск о взыскании задолженности по заработной плате.

Тем не менее, не во всех случаях, которые при этом многочисленны, суд выносит положительное решение по искам о взыскании заработной платы.

17 марта 2016 г. Серовский районный суд Свердловской области [53] рассмотрев гражданское дело по иску Х. к ПАО о взыскании заработной платы. В обосновании требований указано, что в период с июня 1996 г. по сентябрь 1996 г. Х. не была выплачена заработная плата в размере 417284 руб., что подтверждено справкой. В последующем ЗАО был выкуплен ОАО. Заработная плата до сегодняшнего дня не выплачена. На основании изложенного Х. просит определить надлежащего ответчика, взыскать с него задолженность по заработной плате, проценты за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы.

Определением суда по иску Х. дело прекращено в связи с ликвидацией юридического лица.

Так как истцом не было представлено допустимых и достоверных доказательств наличия трудовых отношений с ответчиком ПАО, в судебном заседании вовсе установлен факт отсутствия таковых, а также в связи с установлением факта отсутствия для возложения на ПАО обязательств работодателя ЗАО, никаких оснований для удовлетворения требований о взыскании задолженности по заработной плате к ответчику не имеется.

Как следует из изложенных материалов дела, трудовой договор был расторгнут с истцом на основании ст. 31 Кодекса законов о труде РФ, из чего следует, что этот истец располагал прямой возможностью осуществить восстановление нарушенного права. С исковым заявлением истец обратился в суд с нарушением установленного законом срока, который составлял 3 месяца. Ходатайство о восстановлении срока истцом в судебном заседании не было заявлено. При подобных обстоятельствах, учитывая положения ст. 199 Гражданского кодекса РФ [3] исковые требования Х. о взыскании задолженности по заработной плате удовлетворению не подлежат.

У ряда работников возникают определенные вопросы, которые связаны с отпуском, по причине чего они очень часто вынуждены обращаться в суд.

28 апреля 2016 г. Первомайский районный суд [53], рассмотрев дело К. к ООО о взыскании компенсации за использованный, но при этом не оплаченный отпуск при увольнении, а также переработку, денежной компенсации за нарушение сроков выплаты причитающихся сумм, возмещении морального вреда.

Истец обратился в суд с иском, где просит взыскать с ООО в его пользу денежную компенсацию за нарушение сроков выплаты заработной платы в период с февраля 2015 г. по июль 2015 г. в размере 789, 42 руб., оплату работы в праздничные дни в размере 1200, 00 руб., компенсацию за нарушение сроков оплаты работы в праздничные дни в размере 78, 40 руб., компенсацию за использованный, но никак не оплаченный отпуск при увольнении в размере 29000 руб., моральный вред в размере 40000 руб.

Суд на основании изложенного решил удовлетворить исковые требования К.

Не менее распространенными от общего количества дел, которые рассматриваются при защите трудовых прав, являются дела о восстановлении работников на ранее занимаемые ими должности.

10 марта 2016 г. Краснокаменский городской суд [53], рассмотрев гражданское дело по иску А. к ПАО о восстановлении на работе, а также взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

А. обратился в суд с указанным исковым заявлением, ссылаясь на то, что он работал у ответчика и был уволен Приказом №* с должности за совершение грубого однократного нарушения трудовых обязанностей – нахождение на работе в состоянии наркотического опьянения.

С данным приказом он не согласен, так как в состоянии алкогольного опьянения он на работе не находился, в связи с чем, просит суд с учетом уточнений признать этот приказ незаконным, восстановить его на работе в прежней должности.

В соответствии с Приказом №*, основанием для его издания и принятия решения относительно увольнения А. по указанному основанию послужили: Служебная записка начальника участка; Акт медицинского освидетельствования на состояние опьянения; Справка о результатах химико-токсикологического исследования; письменное объяснение А.; Выписка из табеля учета использования рабочего времени; Выписка из графика выходов за отмеченный период времени; справка табельной об отсутствии на работе.

Согласно со служебной запиской начальника, он сообщает руководством, что подземный ГРОЗ А. в 13 часов 00 минут прошел медицинское освидетельствование на наркотики с положительным результатом, до работы допущен не был, в связи с чем, просит уволить А. за появление на работе с признаками наркотического опьянения.

Как следует из показаний свидетеля, представителя работодателя, который присутствовал при освидетельствовании лица, он не заметил, что А. был в состоянии опьянения. Странного поведения он не замечал, визуально ничего не определялось.

При подобном положении дел, дав оценку всем исследования в ходе судебного заседания доказательством, суд установил, что доказательств, которые бы свидетельствовали о том, что А. находился на работе в состоянии наркотического опьянения, в связи с чем основания для привлечения истца к дисциплинарной ответственности в виде увольнения не имелось.

Суд решил удовлетворить исковые требования частично. Признать Приказ ПАО об увольнении А. незаконным, отметить его. Восстановить А. в должности.

При всем сказанном, в основном количестве случаев иски о восстановлении на работе не подлежат удовлетворению.

Пролетарский районный суд г. Твери [53], рассмотрев гражданское дело по иску Я. к ЗАО о восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Суду было представлено уведомление об увольнении, согласно которому внешний управляющий Л. уведомляет, что трудовой договор между работником и ЗАО будет расторгнут по основаниям ч. 1 ст. 81 ТК РФ [12] по истечению двухмесячного срока с того момента, как будет получено уведомление, согласно подписи, Я. с уведомлением был ознакомлен.

Но, трудовая книжка Я. записи об увольнении не содержит. Суду не было представлено допустимых и достоверных доказательств того факта, что Я. был уволен с занимаемой должности. Таким образом, в судебном заседании было установлено, что между сторонами существовали определенные трудовые отношения, доказательств, которые указывали на прекращение между ними трудовых отношений, увольнении истца суду не было представлено, именно по этой причине исковые требования о восстановлении на работе Я. в должности заместителя главного бухгалтера не подлежат удовлетворению.

Прокурор Юстинского района Республики Калмыкия обратился в суд с указанным иском, указав, что в ходе рассмотрения коллективного образования сотрудников «Тепловик» было установлено, что В. работает в данном предприятии в должности сторожа. В нарушение требований закона ему не выплачена часть заработной платы за февраль 2017 г.

Ответчиком нарушено конституционное право работника на вознаграждение за труд и своевременное получение заработной платы.

Выслушав старшего помощника прокурора, исследовав все материалы дела, суд находит исковые требования законными, обоснованными, а также подлежащими удовлетворению по ряду следующих оснований.

В соответствии со ст. 37 и 45 Конституции РФ [1] каждый работающий гражданин имеет право на вознаграждение за труд, которое он может защищать всеми способами, не запрещенными законодательством.

В соответствии со ст. 22 ТК РФ [12] работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в те сроки, что установлены трудовым законодательством, коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, а также трудовыми договорами.

В силу норм ст. 352 ТК РФ [12] каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всем перечнем доступных способов, не запрещенных законом, в том числе и посредством судебной защиты.

Судом установлено, что Я. работает в настоящее время в МУП «Тепловик» в должности сторожа, ответчиком не выплачена задолженность по заработной плате за февраль 2017 г.

Требование истца о взыскании заработной платы на основе установленного в силу ст. 211 ГПК РФ [15] подлежит немедленному использованию. То есть, исковые требования удовлетворены.

Анализ практики защиты трудовых прав дает возможность понять, что судебная защита является одной из наиболее распространенных форм защиты трудовых прав. Более того, ежегодно подается в различные суды огромное количество исков по нарушению таких прав, где часто принимаются разнородные решения и иногда довольно трудно найти определенное единство. Подобные ситуации требуют по отношению к себе повышенного внимания не только законодателя, с целью улучшения правоприменительной практики, но и большего правосознания работодателей, которые регулярно нарушают трудовые права работников, как и самих работников.

3.2. Защита прав работников в случае увольнения с работы

Приказ или распоряжение работодателя относительно увольнения должен признаваться незаконным только в том случае, если в нем не указана причина увольнения в соответствии с положениями федерального законодательства.

Это решение работодателя необходимо признавать незаконным также и при неправильной формулировке той или иной причины увольнения работника, когда употребление формулировки причины увольнения не соответствовало законодательству.

В ст. 384 ТК РФ идет речь о том, что при признании формулировки причины увольнения неправильной или такой, что не соответствуют закону суд, который рассматривает дело, должен изменить её, указав при это в решении основание и причину увольнения в полном их соответствии с федеральным законодательством [12]. Эта норма применима при конкуренции отдельных оснований увольнения. К примеру, предупрежденный о прекращении трудового договора работник при причине истечения его срока, может подать заявление об увольнении по собственному желанию непосредственно в день окончания его срока, может подать заявление по поводу увольнения в день окончания срока трудового договоров, отметив в заявлении уважительную причину для увольнения с работы.

Работодатель, который издал в такой ситуации приказ относительно увольнения работника по причине истечения срока трудового договора, в случае рассмотрения дела судом должен изменить формулировку причины увольнения на желание работника, указав при этом уважительную причину прекращения отношений [58, с. 74]. Тем не менее, суд не может изменять основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя, указывать за работодателя другое основание расторжения трудового договора, так как выбор основания увольнения по инициативе работодателя относится к исключительной компетенции работодателя, но не суда, несмотря на то, что суд все-таки имеет право изменить формулировку причины увольнения на желание работника, если последним было подано заявление

или заявлены требования об изменении формулировки причины увольнения на собственное желание [61, с. 11].

Приказ (распоряжение) работодателя об увольнении должен быть признан необоснованным, если им не представлены доказательства, подтверждающие рассмотренные юридически значимые обстоятельства, входящие в примененное основание увольнения. Недоказанность каждого из рассмотренных обстоятельств означает необоснованность изданного работодателем приказа об увольнении работника [63, с. 53]. Правовым последствием признания приказа об увольнении незаконным или необоснованным является прежде всего восстановление работника на прежней работе либо изменение формулировки причины увольнения. Изменение формулировки причины увольнения возможно только при конкуренции оснований увольнения и, как правило, с согласия работника, обратившегося за защитой своих прав. Изменение формулировки причины увольнения без согласия работника, требующего защиты своих прав, приводит к нарушению принципа диспозитивности, означающего свободный выбор работником способа защиты трудового права. Навязывание работнику изменения формулировки причины увольнения, как способа защиты нарушенного права, означает нарушение данного принципа, так как выбор осуществляет суд, а не работник, обратившийся за судебной защитой. Поэтому при изменении формулировки причины увольнения необходимо получать согласие работника, обратившегося в судебные органы [63, с. 55].

Отсутствие согласия работника на изменение конкретной формулировки причины для увольнения при признании приказа об увольнении необоснованным или незаконным влечет за собой восстановление работника на прежней работе.

Из сказанного следует, что восстановление работника необходимо считать состоявшимся в случае доказанности ряда юридических значимых обстоятельств. В первую очередь, речь идет об отмене работодателем необоснованного или незаконного приказа об увольнении или переводе работника. Подобное обстоятельство подтверждается изданным полномочным лицом приказом, с которым работник должен быть ознакомлен непосредственно под роспись [51, с. 98].

Недоказанность факта ознакомления работника с данным приказом предоставляет возможность сделать вывод о том, что приказ не дошел до своего адресата. Это означает, что его нельзя считать изданным в отношении отмеченного работника, из чего следует, что это юридически значимое обстоятельство нет возможности признавать доказанным.

Восстановление на работу необходимо считать состоявшимся в случае допуска работников к выполнению предыдущих трудовых обязанностей. Это обстоятельство подтверждается поручением работнику работы, которую он выполнял до незаконного увольнения или же перевода [54, с. 99]. Отсутствие в штатном расписании должности, которую занимал уволенный на незаконных основаниях работник, не освобождает работодателя от обязанностей по доказыванию рассматриваемого обстоятельства. В такого рода ситуации работодатель все равно должен обеспечить работника работой, которую он выполнял непосредственно до незаконного увольнения. Доказанным данное обстоятельство следует признавать в случае допуска работника к исполнению хотя бы какой-то доли его прежних обязанностей с сохранением прежней заработной платы.

Последствием необоснованного или незаконного увольнения работника с работы выступает выплата среднего месячного заработка за время вынужденного прогула.

В трудовом законодательстве речь идет о том, что если неправильная формулировка причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на иную работу, то в таком случае суд принимает решение по поводу выплаты работнику среднего заработка за время вынужденного прогула [54, с. 100].

Из сказанного следует, что решение по поводу выплаты среднего заработка за время вынужденного прогула должно быть обосновано наличием препятствий в связи с применением неправильной формулировки причины увольнения для поступления на иную работу.

Доказательством, которое подтверждает наличие отмеченных препятствий, выступает обращение работника в государственные органы с конкретным

требованием относительно восстановления на работе или изменении формулировки причины увольнения, отсутствия работы в период защиты его нарушенного права [41, с. 59].

Признание судом увольнения работника необоснованным или незаконным означает правомерность заявленных требований, что и выступает подтверждением препятствий для поступления на другую работу [41, с. 60]. Поступлению на другую работу предшествует прекращение трудового договора на законных основаниях. Отсутствие такого рода оснований дает возможность работнику требовать восстановления нарушенного права, то есть приведения приказа об увольнении в соответствие с положениями действующего законодательства.

К числу последствий незаконного увольнения с работы относится также возможность взыскания в пользу работника компенсации морального вреда [40, с. 35]. Размер этой компенсации при необоснованном или незаконном увольнении определяется судом на основе степени, причиненных работнику нравственных и физических страданий, степени вины представителей работодателя в незаконном увольнении, иных обстоятельств, которые могут оказать влияние на выводы судебного решения.

Для защиты прав работников в случае их увольнения не менее важное значение имеют также разного рода гарантии. Так, при расторжении трудового договора в ряде случаев работники имеют право на выплату выходного пособия в размере среднего месячного заработка [40, с. 35].

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с: отказом работника от перевода на иную работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами, нормативно-правовыми актами РФ, или отсутствием у работодателя соответствующей работы; призывом работника на военную службу или же направлением его на заменяющую её альтернативную гражданскую службу; отказом работника от перевода в иную местность вместе с работодателем; восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу; признанием работника

полностью неспособным трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением; при отказе работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Коллективным или трудовым договором могут быть предусмотрены в том числе и иные выплаты выходных пособий, могут устанавливаться повышенные размеры выходных пособий, кроме случаев, которые предусмотрены ТК РФ [12].

При увольнении работнику также выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные им отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением. К тому же, в данном случае днем увольнения будет считаться последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может быть предоставлен и в том случае, когда время отпуска частично или полностью выходит за пределы срока данного договора. В таком случае днем увольнения будет считаться последний день отпуска [42, с. 230].

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника данный работник имеет право отозвать собственное заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не был приглашен в порядке перевода иной работник.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя должна производиться в день увольнения работника. Если в день увольнения работник не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования относительно расчета.

При возникновении спора о размерах сумм, которые причитаются работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в ТК РФ срок выплатить не оспариваемую им сумму [42, с. 230].

Работнику, которого увольняют из организации, расположенной в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации или сокращением численности, штата работников организации,

выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним при этом сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не более 3-х месяцев со дня увольнения.

В ряде исключительных случаев средний месячный заработок сохраняется за отмеченным работником в течении 4-6 месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в данный орган и не был трудоустроен [42, с. 230].

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка, сохраняемого среднего месячного заработка, предусмотренных частями ТК РФ, производится работодателем месячного по-прежнему месту работу работы за средства данного работодателя.

Проанализировав особенности защиты прав работника в случае его увольнения с работы, следует сказать, что случаи незаконного увольнения, ряда различных нарушений в связи с этим, нарушений законных прав и интересов работников при увольнении по законным основаниям, предоставления им всевозможных гарантий, можно проследить множество нарушений. Трудовые ресурсы для любой страны являются важными на пути её развития, обеспечения полного благосостояния населения. Учитывая сказанное, вполне очевидно, что государство, как и обособленные работодателя в современных социально-экономических условиях должны быть ориентированы на работников, на их защиту, защиту их прав, реализацию гарантий, с целью наиболее полноценного обеспечения их жизни, обеспечения здоровья и жизни в ходе выполнения работы и многого другого. В свою очередь, работники также довольно часто становятся теми субъектами трудового права, что нарушают те или иные нормы трудового и иного законодательства. С такими негативными проявлениями необходимо бороться как можно активнее, учитывая, какое количество трудовых споров, гражданских дел различными судами рассматривается ежегодно. Только комплексное взаимодействие всех субъектов трудового права и комплексные меры государства, работодателей, других субъектов, способны положительным образом сказаться на сложившейся сегодня в стране ситуации с правовым статусом работника. Так как

образовательный сектор всегда является довольно специфическим и важным, необходимо учитывать и его специфику, уделяя особое внимание работникам образовательных учреждений, которые регулярно в России сталкиваются с нарушением трудовых прав в связи с нарушением порядка, полноты, своевременности выплаты заработной платы, со многим другими нарушениями.

Заключение

На основе проведенного исследования можно сделать ряд определенных конкретных выводов о правовом статусе работника, отдельно правовом статусе работника образовательного учреждения на примере Международного института рынка, основных правах и обязанностях работника, закрепленных ТК РФ, иными федеральными законами, на уровнях определенных образовательных учреждениях, а также особенностях защиты прав работников в трудовых отношениях.

Международный институт рынка – это высшее учебное заведение, непосредственными инициаторами создания, а также учредителями которого еще в 1994 году выступили Правительство Самарской и открытого акционерного общества «АВТОВАЗ». Дата создания института – 4 июля 1994 г.

Институт можно вполне назвать примером успешной реализации проекта на основе государственно-частного партнерства. Международный институт рынка имеет государственную аккредитацию, реализуют программы высшего, среднего, дополнительного профессионального образования в сферах управления и экономики, муниципального и государственного управления, лингвистики, прикладной информатики, социальной работы и права, организации работы с молодежью, рекламы, маркетинга, связи с общественностью и пр.

Права работников Международного института мира закреплены одновременно в нескольких актах на локальном уровне. Наиболее содержательными поэтому вопросу являются Устав Международного института рынка и Правила внутреннего трудового распорядка. Но, отдельные положения по вопросу закрепления прав работников предусмотрены также и другими документами, как и в целом трудовым законодательством России, иными федеральными законами.

Основное количество прав ст. 21 ТК РФ продублировано в Правилах внутреннего трудового распорядка, за небольшими исключениями. В Правилах внутреннего трудового распорядка существует отдельный раздел, который посвящен рабочему времени и времени отдыха.

Проведенный анализ развернутого перечня прав работников Международного института рынка указывает на тот факт, что все права последних соответствующим законодательству РФ в сфере трудовых отношений, ряду других федеральных законом и различных актов. Часть прав, предусмотренных на уровне института является аналогичной тем, которые предусмотрены трудовым законодательством и иными федеральными законами. Другие права изложены в более развернутом виде и адаптированы к деятельности в образовательной сфере, с учетом всех конституционных прав и законных интересов граждан и конкретно работников Международного института рынка.

Ранее было указано на то, что перечень прав и обязанностей работников Международного института рынка одновременно предусмотрен Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, Политикой в отношении обработки персональных данных и некоторыми другими документами. Обязанности также закреплены во всем перечисленном.

Правила внутреннего трудового распорядка предусматривают и ответственность за нарушение дисциплины труда, то есть неисполнение или же ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него обязанностей. В связи с этим, работодатель имеет право применять по отношению к работнику следующий перечень дисциплинарных взысканий: выговор, замечание, увольнение по соответствующим основаниям.

Защите трудовых прав и свобод работника в целом посвящена Часть V ТК РФ, которая включает в себя отдельный раздел XIII «Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права».

У работника возможностей защититься от произвола работодателя значительно меньше. Работник обладает правом отстаивать свои права в суде, но возможность доказать свою правоту для работника существенно затруднена. Это можно объяснить разного рода причинами: экономически – в ряде регионов РФ, где есть важные предприятия, работникам чаще всего просто невозможно устроиться на

иную работу к другому работодателю, так как это будет связано с переездом на территорию другой местности и т. д. К экономическим причинам можно отнести также и стремление отдельных работодателей в целях минимизации издержек не оформлять работников или же платить им официально минимальные заработные платы, переходя на черные и серые схемы.

При подобных условиях работник вовсе лишается какой-либо возможности в судебном порядке получить заработную плату, социальный пакет, которые были ему обещаны при трудоустройстве; социальными – к социальным причинам следует здесь отнести низкую активность работников, нежелание вступать в профессиональные союзы, которые могут вполне успешно противостоять работодателем, социальное иждивенчество, состоящее непосредственно в отсутствии активных действий по вопросу отстаивания собственного социального статуса и ожидании мер, которые предпримет центральная власть; поведенческими причинами, то есть субъективными.

Следует сказать, что случаи незаконного увольнения, ряда различных нарушений в связи с этим, нарушений законных прав и интересов работников при увольнении по законным основаниям, предоставления им всевозможных гарантий, можно проследить множество нарушений. Трудовые ресурсы для любой страны являются важными на пути её развития, обеспечения полного благосостояния населения. Учитывая сказанное, вполне очевидно, что государство, как и обособленные работодатели в современных социально-экономических условиях должны быть ориентированы на работников, на их защиту, защиту их прав, реализацию гарантий, с целью наиболее полноценного обеспечения их жизни, обеспечения здоровья и жизни в ходе выполнения работы и многого другого. В свою очередь, работники также довольно часто становятся теми субъектами трудового права, что нарушают те или иные нормы трудового и иного законодательства. С такими негативными проявлениями необходимо бороться как можно активнее, учитывая, какое количество трудовых споров, гражданских дел различными судами рассматривается ежегодно.

Список использованной литературы

Нормативно-правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // СПС «КонсультантПлюс».
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994, № 51-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».
3. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002, № 138-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».
4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001, № 195-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001, № 197-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».
6. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996, № 63-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».
7. О занятости населения в Российской Федерации: Закон РФ от 19.04.1991, №1032-1 // СПС «КонсультантПлюс».
8. Об общественных объединениях: Федеральный закон от 19.05.1995, № 82-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».
9. О международных договорах Российской Федерации: Федеральный закон от 15.07.1995, № 101-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».
10. Об акционерных обществах: Федеральный закон от 26.12.1995, 208-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».
11. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон от 12.01.1996, №10-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».
12. О некоммерческих организациях: Федеральный закон от 12.01.1996, № 7-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».

13. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: Федеральный закон от 24.07.1998, № 125-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».
14. О минимальном размере оплаты труда: Федеральный закон от 19.06.2000, № 82-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».
15. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: Федеральный закон от 25.07.2002, № 115-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».
16. О персональных данных: Федеральный закон от 27.07.2006, № 152-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».
17. О хозяйственных партнерствах: Федеральный закон от 03.12.2011, № 380-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».
18. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 01.05.2017) // СПС «КонсультантПлюс».
19. Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты: Постановление Государственного комитета по статистике РФ от 05.01.2004, № 1 // СПС «КонсультантПлюс».

Литература

20. Агашев Д.В. Право социального обеспечения. – М.: Прогресс, 2011. – 217 с.
21. Андреев А.А. Самозащиты работника как способ защиты трудовых прав // Приволжский научный вестник, 2016. № 8. – С. 24-26.
22. Андреева Л.А., Кусов К.Н., Медведев О.М. Незаконное увольнение: науч.-практ. пособие. – М.: Проспект, 2009. – 128 с.
23. Бондаренко Э.Н. Трудовая правоспособность, дееспособность и юридические факты // Журнал российского права, 2003, № 1. – С. 61-65.
24. Буянова М.О. Трудовое право России. – М.: Пресс, 2013. – 269 с.
25. Гарант геополитики России // Земляки, 2014, № 2. – С. 60-65.
26. Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право. – М.: Логос, 2012. – 531 с.

27. Горохов Б.А. Трудовые споры. Чему не учат студентов: учеб.-практ. пособие. – М.: Проспект, 2011. – 217 с.
28. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. – М.: Контракт, 2013. – 186 с.
29. Касумов А.М. Самозащита работника и ответственность работодателя как способы защиты трудовых прав // Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении: материалы международной научно-практической конференции. – М.: ТК Велби, 2006. – С. 73-78.
30. Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. – М., 2011. – 358 с.
31. Клименко Н.В. Право работника на сокращение численности или штата работников организации // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право», 2009. - № 4. – С. 82-84.
32. Козлова Е.И., О. Е. Кутафин Конституционное право России. - 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2010. – 608 с.
33. Комментарии к статье 352 Трудового кодекса Российской Федерации // Трудовой кодекс. – URL: <http://www.trudkod.ru/kommeNtarii/chast-5/razdel-13/glava-56/st-352-tk-rf> (дата обращения: 12.06.2017).
34. Комментарии к Трудовому кодексу Российской Федерации // Трудовой кодекс Российской Федерации. – URL: <http://www.trudkod.ru/kommeNtarii> (дата обращения: 12.06.2017).
35. Комментарий к Гражданскому процессуальному кодексу Российской Федерации / под ред. П.В. Крашенинникова. – М.: Статут, 2012. – 211 с.
36. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. В.Л. Гейхмана, Е.Н. Сидоренко. – М., 2014. – 250 с.
37. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. Э.Г. Тучковой. – М.: Проспект, 2014. – 348 с.

38. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. – М.: Инфра-М, 2015. – 482 с.
39. Крылов К.Д. Научное наследие и современные исследования в трудовом праве II Актуальные проблемы российского права, 2015, № 3 (52). – С. 170-173.
40. Ломовских Н.Н. Правовое обеспечение качества труда в организации // Вестник ТГУ, 2010, № 3. – С. 126-129.
41. Люблинский М.С. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя: учебно-методическое пособие для проведения практикума. – Ковров: КПА, 2012. – 35 с.
42. Миронова А.Н. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. – М.: РПА, 2011. – 151 с.
43. Мирошниченко Н.В. О проблеме совмещения различных видов ответственности за нарушение профессиональных функций // Библиотека криминалиста. Научный журнал, 2014, № 1 (12). – С. 223-232.
44. Миронова А.Н. Трудовые споры о прекращении трудового договора (теоретические споры и практические аспекты): монография. РПА Минюста России. – М.: РПА Минюста России, 2012. – 158 с.
45. Нестерова Т. 2016. Увольнение по сокращению численности или штата работников. – URL: <http://www.lawmix.ru/comm/3744> (дата обращения 12.06.2017).
46. Офман Е. Правовые последствия злоупотребления правом работодателя и работника // Кадровик. Трудовое право для кадровика, 2010, № 10. – С. 64-72.
47. Петров А.Я. Трудовой договор: учеб.-практ. пособие для магистров. – М.: Юрайт, 2013. – 377 с.
48. Сагандыков М.С. Реализация конституционных принципов в правовом статусе работника и работодателя по нормам трудового права // Вестник Южно-Уральского государственного университета, 2014. – № 15 С. 13-18.

49. Ситникова Е.Г., Сенаторова Н В. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (пункты 1-6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ). – М.: Библиотечка РГ, 2013. – 191 с.
50. Семенихин В.В. Увольнение работников: расторжение трудового договора по инициативе работодателя // Бухгалтерский учет и издательство в полиграфии, 2011. – С. 27-31.
51. Статья 352 Трудового кодекса Российской Федерации. Способы защиты трудовых прав и свобод // Судебная практика. – URL: https://rospravosudie.com/law/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%8C%D1%8F_352_%D0%A2%D0%9A_%D0%A0%D0%A4 (дата обращения 12.06.2017).
52. Тихомирова Л.В. Увольнение и восстановление на работе: Судебная практика, официальные разъяснения, образцы документов. – М.: Изд-во М.Ю.Тихомирова, 2013. – 127 с.
53. Трудовое право России / под ред. А.М. Куренного. – М.: Издательство МГУ, 2013. – 200 с.
54. Трудовое право России / под ред. С.Ю. Головиной, М.В. Молодцова. – М.: Инфра-М, 2013. – 562 с.
55. Трудовое право / под ред. Ю.П. Орловского. – М.: Юрайт, 2014. – 240 с.
56. Фарафонтова Е.Л. Проблемы реализации права работника на самозащиту в российском законодательстве // Вестник Красноярского государственного аграрного университета, 2014. –№ 6. С. 90-95.
57. Фильчакова С.Ю. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон: дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2003. – 170 с.
58. Фоменко О.Г. Самозащита трудовых прав работника // Фундаментальные исследования, 2005, № 10. – С. 100-111.
59. Халиков В.Р. Защита трудовых прав как новый институт трудового права Российской Федерации // Вестник Челябинского государственного университета, 2006. № 3 С. 74-76.
60. Черных Н.В. Виды работодателей и их трудовая правосубъектность: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2004. – 16 с.

Интернет-ресурсы

61. Официальный сайт АНО высшего образования «Международный институт рынка». - URL: <http://www.imi-samara.ru/> (дата обращения 12.06.2017).

62. Политика в отношении обработки персональных данных в Частном образовательном учреждении высшего образования «Международный институт рынка» // URL: http://www.imi-samara.ru/wp-content/uploads/2015/03/Politika_personalnih_dannih.pdf (дата обращения 12.06.2017).

63. Правила внутреннего трудового распорядка работников Частного образовательного учреждения высшего образования «Международный институт рынка» // URL: http://www.imi-samara.ru/wp-content/uploads/2015/09/Pravila_trud_rasporyadka_01.08.2014.pdf (дата обращения 12.06.2017).

64. Устав автономной некоммерческой организации высшего образования Самарский университет государственного управления «Международный институт рынка» (новая редакция). - URL: http://www.imi-samara.ru/wp-content/uploads/2015/03/Ustav_25.04.2017.pdf (дата обращения 12.06.2017).

Способы и субъекты защиты трудовых прав и свобод работников