

**Вопрос:** Вправе ли работник, подписывая приказ о дисциплинарном взыскании написать, что он с приказом не согласен?

**Ответ:** Отдельного документа, регулирующего указанный вопрос, нет. Свою позицию относительно законности и обоснованности применения к нему дисциплинарного взыскания работник может выразить следующими способами: - при написании объяснений, которые от него обязан истребовать работодатель при соблюдении порядка применения взыскания (ч.1 ст.193 ТК РФ); - непосредственно на приказе о применении взыскания, с которым работодатель обязан ознакомить работника (ч.6 ст.193 ТК РФ), если работодатель не возражает против указания в приказе фразы работника о несогласии с взысканием; - при отсутствии возможности выразить свою позицию письменно в случаях, указанных в предыдущих двух абзацах, работник может воспользоваться заявлением на имя работодателя с просьбой о снятии взыскания, где указать свое несогласие с ним (ч.2 ст.194 ТК РФ)

**Вопрос:** Написал заявление об увольнении. директор отказала мне в увольнении. Вправе ли он если человек не желает больше работать в этой организации?

**Ответ:** В соответствии со ст.2 ТК РФ одним из принципов правового регулирования трудовых отношений является свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности. Из данного принципа вытекает, в т.ч. и безусловное право работника на прекращение трудовых отношений по его инициативе, т.е. работодатель не может этому воспрепятствовать. В соответствии со ст.80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В данной ситуации значимым для дела обстоятельством будет являться факт подтверждения получения работодателем письменного заявления работника об увольнении и указанная в нем дата. После последнего дня, указанного в заявлении, работник может просто не выходить на работу, т.к. трудовые отношения будут автоматически прекращены. Позиция работодателя в этой ситуации значения не имеет, так как он в любом случае обязан совершить действия, предусмотренные ст.84.1 ТК РФ. Если работодатель отказывается принимать заявление об увольнении, его можно направить по почте или телеграммой с соблюдением определенных правил, которые помогут в дальнейшем подтвердить действительность такого заявления.

**Вопрос:** В статье 133.1 ТК РФ указаны условия установления минимума заработной платы, соблюдение федерального МРОТ,

регионального МРОТ и прожиточного минимума. Что за собой влечет несоблюдение требования касаясь прожиточного минимума, если зарплата выше федерального и регионального МРОТ, но ниже прожиточного минимума, что грозит работодателю?

**Ответ:** Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом и представляет собой одну из основных государственных гарантий по оплате труда работников. Это следует из ч. 2 ст. 7 Конституции РФ, абз. 2 ст. 130, ч. 1 ст. 133 ТК РФ. Установленное ч. 1 ст. 133 ТК РФ требование о том, что МРОТ не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, пока не действует. Это связано с тем, что до сих пор не принят федеральный закон, которым в силу ст. 421 ТК РФ устанавливаются порядок и сроки поэтапного повышения МРОТ до указанной величины. С учетом вышеизложенного полагаю, что законных оснований для привлечения работодателя к административной ответственности непосредственно за данное несоответствие нет. Вместе с тем, в судебной практике встречаются случаи такого привлечения со ссылкой на несоблюдение работодателем положений ст.134 ТК РФ, в соответствии с которыми отсутствие в коллективном договоре, соглашениях и локальных нормативных актах организации-работодателя порядка индексации заработной платы (обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы) является нарушением законодательства о труде и может служить основанием для привлечения работодателя к административной ответственности.

**Вопрос:** Мои близкий родственник был судим, могу ли я работать в юриспруденции?

**Ответ:** В соответствии с п. 4 ст. 32 Конституции РФ граждане РФ имеют равный доступ к государственной службе. В соответствии с ч.1 ст.37 Конституции РФ труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Исходя из данных конституционных норм, вы имеете право пробовать свои силы и работать по профессии, связанной с оказанием юридических услуг. Судимость родственников не может являться законным основанием для отказа в приеме на работу по указанной специальности. Вместе с тем, следует учитывать специфику работы и применяемые НПА определенных государственных органов, в том числе и правоохранительных, которые проводят набор сотрудников, учитывая те или иные обстоятельства вашей биографии и биографии родственников.