

# Правила регулирующие взаимоотношения между работодателем и работником



**РАБОТНИК** –  
физическое лицо,  
вступившее в  
трудовые  
правоотношения с  
работодателем



**РАБОТОДАТЕЛЬ** –  
физическое либо  
юридическое лицо  
(организация),  
вступившее в  
трудовые  
отношения с  
работником



**В соответствии с общим правилом, установленным ч. 1 ст. 16 ТК РФ, трудовые взаимоотношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ.**



**Выделяют три основные информационные стадии во взаимоотношениях работодателя и работника:**

**1) взаимоотношения работодателя и работника до заключения трудового договора:**

**- получение информации от потенциального работодателя работником;**

**- получение информации работодателем от работника;**

**2) взаимоотношения работодателя и работника в период действия трудового договора;**

**3) взаимоотношения работодателя и работника в момент прекращения трудового договора и после него.**

**Первичная стадия взаимоотношения работника и работодателя начинается с момента получения работником информации от работодателя, в которой работодатель информирует работника об условиях труда:**

- о месте работы;
- о дате начала работы;
- о наименовании должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретной трудовой функции;
- о правах и обязанностях работника;
- о правах и обязанностях работодателя;
- о характеристике условий труда, компенсациях и льготах работникам за работу в тяжелых, вредных или опасных условиях;
- о режиме труда и отдыха;
- об условиях оплаты труда;
- о видах и условиях социального страхования, непосредственно связанных с трудовой деятельностью.

**Отказ работодателя принять на работу работника по мотивам непредоставления информации сверх указанной в ст. 65 ТК РФ является незаконным, нарушает права и свободы человека.**

**Работодатель не вправе требовать согласия работника на проверку предоставленной работником информации; он должен основывать решение о приеме на работу на информации, содержащейся в предоставленных работником документах.**

**Даже если работодатель и получил от работника согласие на проверку сообщенной работником информации, он не имеет права ее проводить (ст. 22 ТК РФ).**