

Это Коля. Он и его несовершеннолетний брат решили устроиться на работу.

Но, чтобы не быть марионеткой в руках работодателя, Коля решил узнать, что же такое ТРУДОВОЕ ПРАВО



строиться на работу.

решил узнать, что же такое

ЧТО ТАКОЕ

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР?

ПРАВА И
ОБЯЗАННОСТИ
РАБОТНИКА

ЗА ЧТО
МОГУТ
УВОЛИТЬ?

ТРУДОВОЕ ПРАВО

КАКИЕ
ДОКУМЕНТЫ
НУЖНЫ ДЛЯ
ЗАКЛЮЧЕНИЯ
ТД?

ЧТО ДОЛЖНО
БЫТЬ
ПРОПИСАНО
В ТД?

ПРАВА И
ОБЯЗАННОСТИ
РАБОТОДАТЕЛЯ

Трудовое право – это отрасль права, которая регулирует трудовые правоотношения между работником и работодателем

А **трудовой договор** – соглашение между работником и работодателем, по которому один (работник) обязуется выполнять работу, а второй (работодатель) обязуется вовремя платить заработную плату

**ВИДЫ
ТРУДОВЫХ
ДОГОВОРОВ:**

- СРОЧНЫЙ
(до пяти лет)
- БЕССРОЧНЫЙ (на всю жизнь)

ВИДЫ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ:

- СРОЧНЫЙ (до пяти лет)
- БЕССРОЧНЫЙ (на всю жизнь)

ПРИНЦИПЫ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

Труд должен быть:

- Свободным
- Добровольным
- Безопасным
- Оплачиваемым
- Каждый имеет право на отдых
- Принудительный труд запрещён

- При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в **письменной форме** не позднее трёх рабочих дней со дня начала работы.

Тот самый договор в **письменной форме**



- Если трудовой договор не был оформлен письменно, то он всё равно считается заключённым с того дня, когда работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя.

УСЛОВИЯ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМИ:

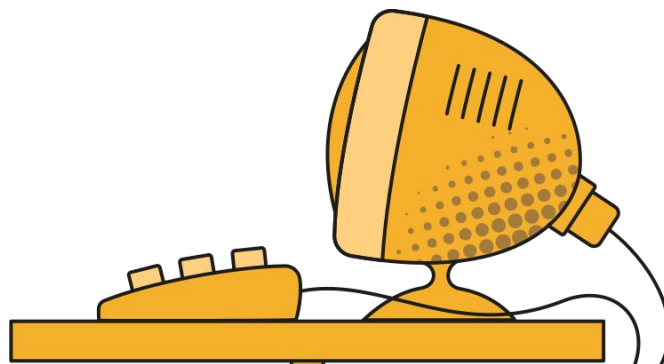
14 лет – нужно согласие одного из родителей, органа опеки и труд должен быть легким, не причиняющим вреда здоровью

15 лет – труд должен быть легким, не причиняющим вреда здоровью

16 лет – трудоустройство на общих основаниях

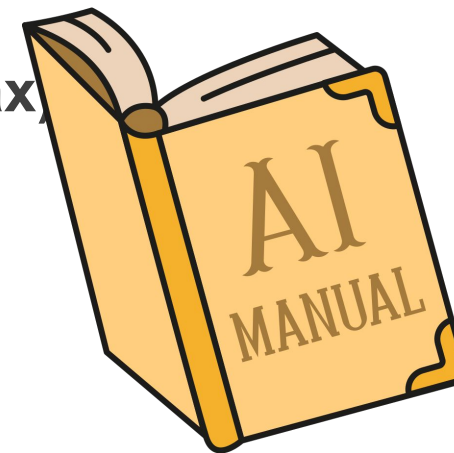
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В НЕДЕЛЮ (НА КАНИКУЛАХ):

- РАБОТНИКИ ДО 16 ЛЕТ –
не БОЛЕЕ 24 часов в неделю**
- Работники от 16 до 18 лет –
не БОЛЕЕ 35 часов в неделю**



ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ежедневной смены (на каникулах)

- 14-15 лет – 4 часа в день**
- 15-16 лет – 5 часов в день**
- 16-18 лет – 7 часов в день**





- Нельзя отправлять в командировки (даже, если очень хочется)
- Нельзя устанавливать испытательный срок (ну нельзя и всё тут, даже на три дня нельзя)
- Нельзя оставлять работать в

**ОГРАНИЧЕНИЯ ПО
ОТНОШЕНИЮ К
НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМ
РАБОТНИКАМ**



Кстати, Коля узнал, что у его несовершеннолетнего брата Вани отпуск аж **31 день**, и берёт он его (отпуск) в удобное для себя время

А у самого Коли отпуск будет 28 дней, так как ему уже 19 лет (он совершеннолетний, такие дела)

УСЛОВИЯ, ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ
ДЛЯ
ВКЛЮЧЕНИЯ В ТРУДОВОЙ
ДОГОВОР

- Место работы
- Трудовая функция
- Дата начала работы
- Условия оплаты труда
- Режим рабочего времени и отдыха
- Гарантии и компенсации за работу с вредными условиями труда, если такие имеются
- Условия об обязательном социальном страховании
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника

ДОКУМЕНТЫ, ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ДЛЯ ПРИЁМА НА РАБОТУ

- Паспорт
- СНИЛС (уникальный номер индивидуального лицевого счёта застрахованного лица в системе обязательного пенсионного страхования; персонифицированный учет)
- Трудовая книжка, если есть
- Документ об образовании
- Документы воинского учета
- Справку о наличии (отсутствии) судимости
- Справку о том, что лицо не было подвергнуто административному наказанию за потребление наркотических средств без назначения врача

ПРАВА РАБОТНИКА:

- Право на отдых
- Право на работу, обусловленную трудовым договором
- Заключать, расторгать и изменять ТД

ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА:

- Бережно относиться к имуществу работодателя
- Добросовестно выполнять свою работу
- Соблюдать требования по охране труда



ПРАВА РАБОТОДАТЕЛЯ:

- Право вести коллективные переговоры
- Право создавать производственный совет
- Право поощрять работника за добросовестный труд
- Право заключать, расторгать и изменять ТД

ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ:

- Выплачивать вовремя и в полном объеме заработную плату
- Предоставлять работнику работу в соответствии с ТД
- Обеспечить безопасные условия труда

Р.с. Злой
работодатель



Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя

- Ликвидация организации
- Сокращение численности работников
- Несоответствие работника занимаемой должности, если это подтверждено результатами аттестации
- Неоднократное грубое нарушение трудовой дисциплины (например, систематические опоздания на работу)
- Разглашение государственной или коммерческой тайны
- Однократное грубое нарушение трудовой дисциплины (например, появление на работе в состоянии алкогольного опьянения; прогул — это отсутствие на работе более четырех часов подряд; нарушение требований по охране труда)



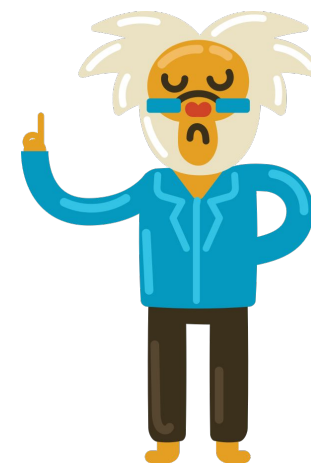
Основания расторжения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

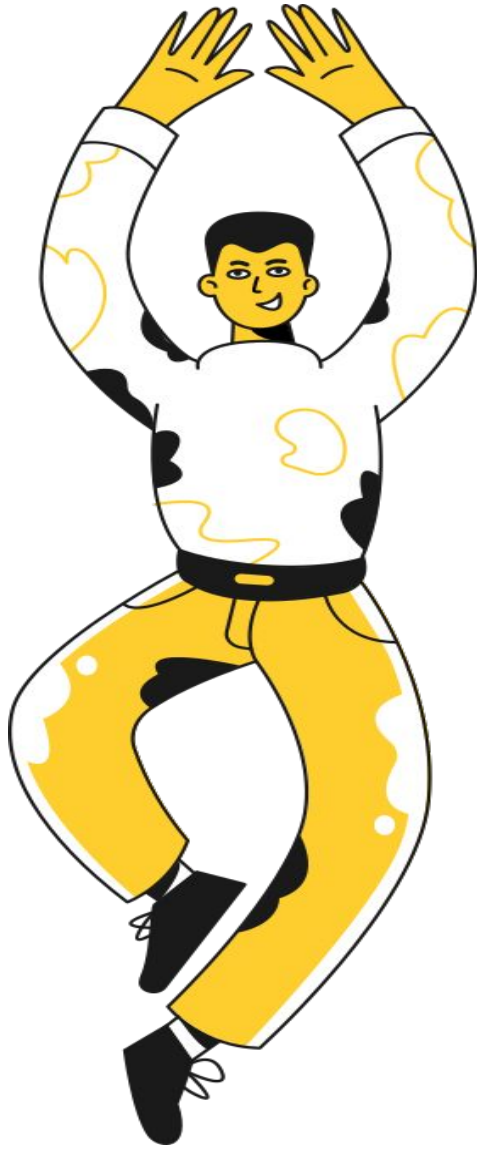


- Призыв работника на военную службу или АГС
- Неизбрание на должность
- Осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы
- Признание работника неспособным к трудовой деятельности по состоянию здоровья, если есть медицинское заключение
- Смерть работника или работодателя
- Дисквалификация
- лишение специальных прав на срок от двух месяцев (водительские права, лицензия на ношение оружия)

Испытательный срок не устанавливается для:

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев
- лиц, избранных по конкурсу
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями





Ну и напоследок, Коля узнал, какие виды наказаний
Может применять работодатель к работнику:

- это замечание (всегда в письменной форме)
- выговор (ничем не отличается от замечания, только словом и, да, тоже в письменной форме)
- увольнение (самое страшное наказание по ТК РФ)

Также Коля узнал, что есть недобросовестные
работодатели,

Которые применяют в виде наказания **штрафы**,
которые **НЕЗАКОННЫ!!!**

Теперь Коля и брат Иван готовы устраиваться на
работу. Пожелаем им удачи!

ЧЕГО СИДИМ? КОГО ЖДЁМ?
ПОРА ЗА РАБОТУ!

