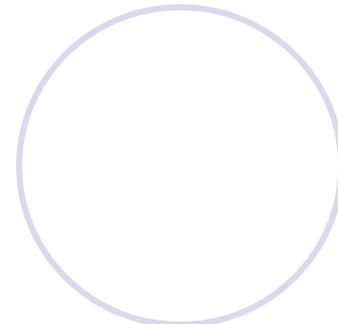
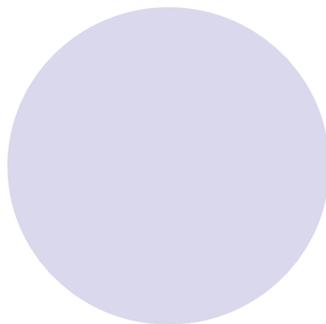
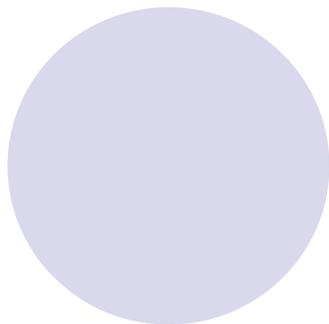




**Урок по праву в 9 классе по теме**  
**«Трудовое право РФ»**



**Трудовое право** – совокупность  
правовых норм, регулирующие  
отношения между работниками и  
работодателем.



# Источники Трудового Права РФ:



Конституция Российской Федерации

Федеральные Законы РФ

Указы през. РФ

Постановления Правительства РФ

Постановления, инструкции и разъяснения Минтруда Российской Федерации

Акты органов власти

Акты высших судебных органов

# Начало трудовых отношений – момент подписания трудового договора

## ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

1. Предприятие (организация) \_\_\_\_\_  
(наименование)  
в лице \_\_\_\_\_  
(должность, фамилия, имя, отчество)  
\_\_\_\_\_, именуемое в дальнейшем «Предприятие»  
и гражданин \_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)  
\_\_\_\_\_, именуемый в дальнейшем «Работник»,  
заключили настоящий договор о нижеследующем:

2. Работник \_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)  
принимается на работу \_\_\_\_\_  
(наименование структурного подразделения предприятия: цех, отдел, лаборатория и т. д.)  
\_\_\_\_\_ по профессии, должности \_\_\_\_\_  
(полное наименование профессии, должности)  
квалификации \_\_\_\_\_  
(разряд, квалификация, категория)

3. Договор является:  
Договором по основной работе / Договором по совместительству (нужное подчеркнуть)

4. Вид договора:  
на неопределенный срок (бессрочный)  
на определенный срок (срочный) \_\_\_\_\_  
(указать причину заключения срочного договора)  
на время выполнения определенной работы \_\_\_\_\_  
(указать какой)

5. Срок действия договора.  
Начало работы \_\_\_\_\_  
Окончание работы \_\_\_\_\_

6. Срок испытания: а) без испытания,  
б) \_\_\_\_\_  
(продолжительность испытательного срока)

7. Работник должен выполнять следующие обязанности:  
\_\_\_\_\_  
(указываются основные характеристики работы и требования к их выполнению)  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

8. Предприятие обязано организовать труд работника, создать условия для безопасного и эффективного труда, оборудовать рабочее место в соответствии с правилами охраны труда и техники безопасности, своевременно выплачивать обусловленную договором заработную плату.  
(указываются конкретные меры по организации производственного процесса, оборудованию рабочего места и т. д.)  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



# Содержание трудового договора ст. 57 ТК РФ:

В трудовом договоре указываются:

- -ФИО работника и наименование работодателя;
- -место работы;
- -дата начала работы;
- -наименование должности, специальности, профессии;
- -права и обязанности работника;
- -права и обязанности работодателя;
- -характеристики условий труда;
- -режим труда и отдыха;
- -условия оплаты труда;
- -виды и условия социального страхования,
- -непосредственно связанные с трудовой деятельностью



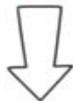
# ТК РФ Статья 16. Основания возникновения трудовых отношений

- избрание на должность;
- избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- назначение на должность или утверждение в должности;
- направление на работу уполномоченными органами;
- судебное решение о заключении трудового договора и др.

!!! Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе

## СУБЪЕКТЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

**работник** 



физическое лицо, работающее  
по трудовому договору,

подчиняющееся внутреннему трудовому  
распорядку предприятия, организации  
и другого работодателя

 **работодатель**



физическое или юридическое  
лицо, осуществляющее  
приём на работу



## С КАКОГО ВОЗРАСТА МОЖНО РАБОТАТЬ?

- 1) По общему правилу с 16 лет
- 2) Если получено основное общее образование или подросток учится по иной, чем очная форме обучения, то с 15 лет
- 3) С согласия одного из родителей (законных представителей) и органа опеки и попечительства с 14 лет, но при условии, что:
  - работать можно только в свободное от учёбы время
  - работа не должна нарушать процесса обучения
  - труд должен быть лёгким и не причинять вреда здоровью
- 4) Лица, не достигшие возраста 14 лет могут работать в сфере искусства (трудовой договор подписывает родитель)

# Особенности заключения и расторжения трудового договора

## ● Права работника

- - на достоверную информацию об условиях труда,
- - заключать, изменять, расторгать трудовой договор,
- - на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации,
- - на защиту своих трудовых прав и свобод,
- - на возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением своих трудовых обязанностей,
- - на создание профсоюзов,
- - на разрешение трудовых споров,
- - на безопасное трудовое место,
- - на отдых и др. (ст 21 ТК РФ)

# Особенности заключения и расторжения трудового договора

## ● Обязанности работника

- - добросовестно исполнять трудовые обязанности по договору,
- - незамедлительно сообщать работодателю о ситуации, угрожающей жизни, здоровью людей, сохранности имущества,
- - соблюдать правила внутреннего распорядка,
- - бережно относиться к имуществу работодателя,
- - соблюдать трудовую дисциплину,
- - выполнять нормы труда(ст 21 ТКРФ)

# Особенности заключения и расторжения трудового договора

## ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

- принимать локальные нормативные акты,
- требовать от работников исполнения трудовых обязанностей,
- заключать, изменять, расторгать трудовые договоры,
- привлекать работников к материальной и дисциплинарной ответственности,
- поощрять работников за труд,
- вести коллективные переговоры.

- соблюдать нормативные правовые акты, трудовые договоры,
- предоставлять работу по договору,
- обеспечивать безопасность труда,
- обеспечивать равную оплату за равный труд,
- выплачивать зарплату в срок,
- вести коллективные переговоры.

# Особенности заключения и расторжения трудового договора

- **Трудовой договор** – это письменное соглашение, заключаемое между работником и работодателем (в 2-х экземплярах), по которому работник обязан выполнять работу, подчиняться внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязан выплачивать зарплату и создавать нормальные условия для работы.

- - *Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор заключен на неопределенный срок*

- - *Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания*

- - *Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу*

- - *Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течении недели, то трудовой договор аннулируется*



# ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ

срочные



закключаются на срок  
не более 5 лет



- 1) на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы,
- 2) на время выполнения временных (до 2 мес.) работ,
- 3) для выполнения сезонных работ,
- 4) с лицами, направляемыми на работу за границу,
- 5) с лицами, обучающимися по очной форме обучения,
- 6) с лицами, поступающими на работу по совместительству

бессрочные



закключаются на  
неопределённый срок

Если срочный трудовой договор не расторгнут, в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу по истечении срока, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок !!!

**Испытательный срок** – время для проверки способностей человека к выполнению предложенной работы



***При отрицательном результате обязанность предупредить о расторжении в письменной форме не ранее чем за семь календарных дней до истечения испытательного срока***

# ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК = не более 3 месяцев



не устанавливается для:

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до 2 месяцев,
- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности,
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет,
- лиц, не достигших возраста 18 лет,
- лиц, получивших среднее или высшее профессиональное образование в течение одного года со дня получения образования,
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу,
- лиц, приглашённых на работу в порядке перевода от другого работодателя.

## НО!

Для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей  
испытательный срок может быть  
увеличен до 6 месяцев

---

Для тех, кто нанимается на работу на полгода и меньше, испытательный срок не может быть больше 2 недель.

# Документы, предъявляемые при заключении трудового договора ст. 65 ТК РФ:

- *паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;*
- *трудовая книжка;*
- *страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;*
- *документы воинского учета (для военнообязанных);*
- *документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний*



**При заключении трудового договора впервые  
трудовая книжка оформляется  
работодателем**

# ОСНОВАНИЯ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- 1) соглашение сторон
- 2) истечение срока трудового договора
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника  
(письменное предупреждение работодателя за 2 недели до дня увольнения)
- 4) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность)
- 5) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора
- 6) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья
- 7) отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность
- 8) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо её реорганизацией
- 9) обстоятельства, не зависящие от воли сторон
- 10) нарушение установленных законом правил заключения трудового договора



# ОСНОВАНИЯ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

- 1) ликвидация организации либо прекращение деятельности ИП
- 2) сокращение численности или штата работников
- 3) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации
- 4) смена собственника имущества организации, в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера
- 5) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание

б) однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:

а) прогул

б) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения

в) разглашение охраняемой законом тайны

г) совершение по месту работы хищения чужого имущества, умышленное его уничтожение или повреждение

д) нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа)

**Увольнение работника  
по инициативе работодателя  
в период временной  
нетрудоспособности и  
нахождения в отпуске  
не допускается!**

# Коллективный договор -

- Это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

**Не должен ухудшать положение работников!**

## Стороны коллективного договора:

- 1) Работники в лице профсоюза или иного уполномоченного органа
- 2) Работодатель непосредственно или в лице уполномоченных представителей

- Коллективный договор заключается на срок не более 3 лет и вступает в силу с момента подписания его сторонами либо со дня, специально установленного в тексте договора.

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР:**



# ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

- 1) труд несовершеннолетних запрещается использовать на тяжёлых, подземных работах, работах с вредными или опасными условиями труда, а также там, где может быть причинён вред их нравственному развитию
- 2) несовершеннолетних нельзя привлекать к сверхурочным работам
- 3) чтобы устроиться на работу, несовершеннолетние должны обязательно пройти медицинский осмотр
- 4) для несовершеннолетних до 16 лет рабочая неделя сокращена до 24 часов, от 16 до 18 лет до 35 часов
- 5) несовершеннолетним предоставляется отпуск продолжительностью 31 календарный день
- 6) отпуск за первый год работы несовершеннолетние могут использовать и до истечения 6 месяцев в любое удобное для них время
- 7) несовершеннолетние не могут быть отозваны из отпуска
- 8) работодатель может расторгнуть трудовой договор с несовершеннолетним работником по своей инициативе с согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав

Спасибо за  
внимание!



otri.nitromqilliq

MARTIN