

Тема урока: «Трудовое право»



учитель истории и
обществознания
Сапронов Алексей
Андреевич

План онлайн-урока:

1. Трудовое право
2. Субъекты и их права и обязанности
3. Трудовой договор
4. Особенности труда несовершеннолетних
5. Основания расторжения трудового договора



Трудовое право – отрасль права, которая регулирует процесс трудовой деятельности, возникающие трудовые и связанные с ними иные отношения.

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 24.04.2020)

i **ТК РФ Статья 15. Трудовые отношения**
(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
(см. текст в предыдущей редакции)

i Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.
(в ред. Федерального закона от 05.05.2014 N 116-ФЗ)
(см. текст в предыдущей редакции)

i Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.
(часть вторая введена Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

Трудовое право – отрасль права, которая регулирует процесс трудовой деятельности, возникающие трудовые и связанные с ними иные отношения.

Принципы трудового права:

- Свобода труда
- Запрещение принудительного труда
- Запрет на дискриминацию
- Защита от безработицы
- Равенства прав работников
- Обязательное социальное страхование
- Право на объединение работников, работодателей для защиты своих интересов
- Обязанность соблюдать условия договора
- Справедливые условия труда



Трудовое право – отрасль права, которая регулирует процесс трудовой деятельности, возникающие трудовые и связанные с ними иные отношения.

Источники трудового права:



СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Работник

Работодате
ль



Профсоюз

Союзы

работодателей



Государст



Право:

- на безопасные условия труда;
- на оплату труда;
- на отдых;
- на защиту своих трудовых прав;
- на переподготовку;
- на возмещение ущерба здоровью;
- на создание и вступление в профсоюз.



**Работник
(ст. 21 ТК
РФ)**

Обязанность:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности

Право:

- заключать, изменять и расторгать трудовой договор;
- требовать от работника выполнения обязанностей;
- требовать бережного обращения с имуществом;
- поощрять работника;
- привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности.



**Работодатель
(ст. 22 ТК РФ)**

Обязанность:

- соблюдение условий трудового и коллективного договора;
- своевременно оплачивать труд работника;
- обеспечивать безопасные условия труда работника;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

ТК РФ Статья 56. Понятие трудового договора. Стороны трудового договора

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 05.05.2014 N 116-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.



Трудовой договор – это письменное соглашение между работником и работодателем, которое устанавливает их взаимные права и обязанности.



УСЛОВИЯ

Обязательные	Дополнительные
<ul style="list-style-type: none">• Место работы• Дата заключения договора	<ul style="list-style-type: none">• Испытательный срок
<ul style="list-style-type: none">• Наименование должности, специальности (трудовые функции)• Права и обязанности работника	<ul style="list-style-type: none">• Неразглашение тайны
<ul style="list-style-type: none">• Права и обязанности работодателя• Режим труда и отдыха	<ul style="list-style-type: none">• Оплата проезда
<ul style="list-style-type: none">• Условия оплаты	

Испытательный срок – это период времени, в течение которого работодатель проверяет работника в пригодности к выполнению работы.

СРОК

Максимум **3 месяца**

КОМУ НЕЛЬЗЯ:

- Беременным
- Несовершеннолетним
- Лицам, окончившим образовательное учреждение (впервые на работу)
- Лица, приглашённые на работу (с другой работы)
- Лица, избранные по конкурсу

Паспорт



Документ об образовании



Трудовая книжка



Документы для приёма на работу (ст. 65 ТК РФ)

Документы
воинского учёта



Документ, подтверждающий
регистрацию
персонифицированного
учёта

СНИЛС



ОСОБЕННОСТИ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

- Медицинский осмотр обязателен для несовершеннолетнего
- Испытательный срок – нельзя!

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 24.04.2020)

i ТК РФ Статья 265. Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет

+ Путеводитель по кадровым вопросам. Вопросы применения ст. 265 ТК РФ

i Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания).

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 05.04.2013 N 58-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

i Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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

ОСНОВАНИЯ ПРЕКАРЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (ст. 77 – 84 ТК РФ)

1. По инициативе работника (письменное предупреждение работодателя за 2 недели до дня увольнения)
2. По инициативе работодателя
3. По независящим от воли сторон обстоятельствами
4. По соглашению сторон
5. Истечение срока трудового договора
6. Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность)
7. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора
8. Отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья
9. Отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность
10. Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо её реорганизацией

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
6. Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:

а) прогул

б) проявление 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!

По независящим от воли сторон обстоятельства

1. Призыв работника на военную службу
2. Смерть работника или работодателя
3. Восстановление работника ранее выполнявшего эту работу
4. Не избрание на должность
5. Чрезвычайные обстоятельства
6. Осуждения работника судом

НЕЛЬЗЯ УВОЛИТЬ

Во время болезни
(больничный)



Во время пребывания
в отпуске работника



Беременных





ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

ДИСЦИПЛИНАРНОЕ ВЗЫСКАНИЕ - мера ответственности за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнения или ненадлежащего исполнения работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

ВИДЫ ВЗЫСКАНИЙ:

- замечание
- выговор
- увольнение



МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

работодателя



- 1) за задержку выплаты зарплаты
- 2) за причинённый имуществу работника ущерб

работника



за причинённый работодателю ущерб

в пределах
среднего месячного
зарботка

- в полном объёме
- 
- недостача ценностей
 - умышленное причинение вреда
 - причинение ущерба в состоянии опьянения
 - причинение ущерба в результате преступных действий или административного проступка и т.д.

ЗАНЯТОСТЬ И БЕЗРАБОТИЦА



ЗАНЯТОСТЬ - это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству России и приносящая им, как правило, доход.

К занятым относятся те, кто:

- работает,
- учится очно,
- занимается ИП,
- проходит ВС или АГС и др.



БЕЗРАБОТНЫЙ - трудоспособный гражданин, который не имеет работы и заработка, но желает работать, зарегистрирован в службе занятости в целях поиска подходящей работы и готов приступить к ней.

Задание 17(1). Выберите верные суждения о трудовом договоре.

- 1) Срок действия трудового договора всегда определяется соглашением работодателя и работника.
- 2) Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.
- 3) По общему правилу срок действия срочного трудового договора не может превышать 5 лет.
- 4) Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя.
- 5) По общему правилу заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста четырнадцати лет.
- 6) Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по инициативе работодателя.

Задание 17(2). Студент работает над рефератом «Требования к работнику как участнику трудовой деятельности». Какие требования из перечисленных ниже он может рассмотреть в своей работе?

- 1) квалификация, соответствующая характеру труда
- 2) соблюдение законов о труде
- 3) соблюдение правил внутреннего распорядка
- 4) обеспечение надлежащих условий труда
- 5) соответствующий уровень заработной платы
- 6) обеспечение социальных гарантий

Задание 18(1). Установите соответствие между действиями и элементами правового статуса работника в РФ: к каждой позиции, данной в первом столбце, подберите соответствующую позицию из второго столбца.

ДЕЙСТВИЯ

- А) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором
- Б) своевременно и в полном объеме получать заработную плату
- В) выполнять установленные нормы труда
- Г) соблюдать трудовую дисциплину
- Д) получать полную достоверную информацию об условиях труда

ЭЛЕМЕНТЫ ПРАВОВОГО СТАТУСА РАБОТНИКА

- 1) права
- 2) обязанности

Задание 18(2). Установите соответствие между примерами и основаниями прекращения трудового договора в РФ: к каждой позиции, данной в первом столбце, подберите соответствующую позицию из второго столбца.

ПРИМЕРЫ

А) Аттестационная комиссия подтвердила отсутствие у Марка Г. достаточного уровня квалификации для занимаемой должности.

Б) Виктор П. неоднократно не исполнял без уважительных причин трудовые обязанности, имел несколько дисциплинарных взысканий.

В) 24-летний Роман В. был направлен на военную службу по призыву.

Г) Ирина А. вышла замуж и переезжает в другой город.

Д) По истечении срока трудового договора Пётр М. не был избран на ранее занимаемую им должность заведующего кафедрой философии.

ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В РФ

1) инициатива работодателя

2) инициатива работника

3) обстоятельства, не зависящие от воли сторон

Задание 19(1). Кротова устроилась в кафе на должность помощника повара. В каких случаях для Кротовой НЕ может быть установлен испытательный срок при приёме на работу?

- 1) Кротова устраивается на работу по специальности впервые после окончания учреждения среднего профессионального образования.
- 2) Кротова обучается в высшем учебном заведении.
- 3) Кротова является несовершеннолетней.
- 4) Кротова является инвалидом 3-й группы.
- 5) У Кротовой есть ребёнок в возрасте 1 года.
- 6) Кротова была принята на временную работу на срок 3 месяца.

Задание 19(2). Четырнадцатилетний Пётр решил устроиться на работу курьером. Найдите в приведённом списке необходимые для трудоустройства документы и запишите цифры, под которыми они указаны.

- 1) паспорт
- 2) трудовой договор с предыдущим работодателем
- 3) медицинская справка о состоянии здоровья
- 4) письменные согласия одного из родителей (опекуна) и органа опеки и попечительства
- 5) налоговое уведомление
- 6) документы воинского учёта