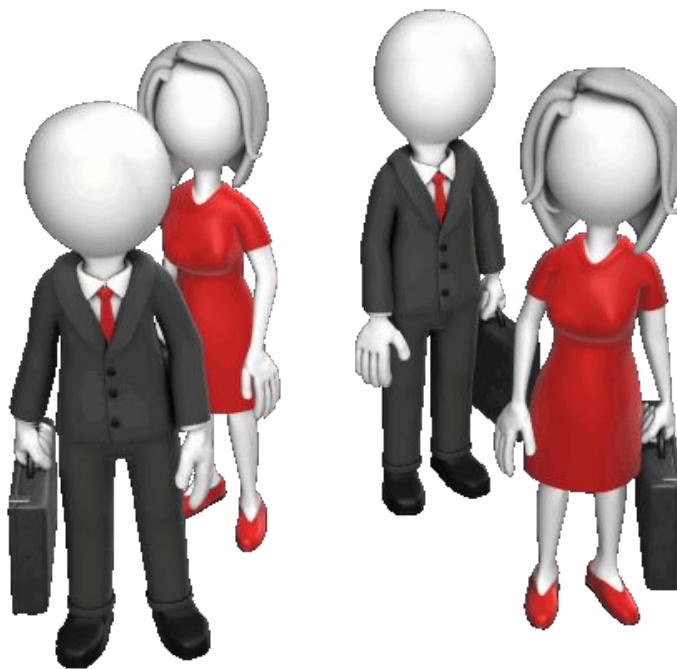


ЗАНЯТОСТЬ И ТРУДОУСТРОЙСТВО. ПОРЯДОК ВЗАИМООТНОШЕНИЙ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ



ПРОВЕРКА ДОМАШНЕГО ЗАДАНИЯ

Каковы особенности регулирования правом трудовых отношений? Что представляет собой трудовое право? Какие принципы трудового права вам известны?

Задача 2 – стр. 187

Что такое «принудительный труд»? Что означает понятие «минимальный размер оплаты труда»?

Что такое коллективный договор? Чем он отличается от трудового соглашения?

Задача 4 – стр. 187

Что такое безработица? Можно ли отнести к категории безработных тех, кто не работает и не хочет работать? А 14 – летний подросток, ищущий работу?

Задача 5 – стр. 187

Как государство решает проблему безработицы?

Обязательные работы — вид [уголовного наказания](#), заключающийся в выполнении осуждённым лицом в свободное от основной работы или учёбы время бесплатных общественно полезных работ.

Порядок исполнения наказания в виде обязательных работ урегулирован в главе 4 [Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации 1996 года](#).. В течение 15 дней со дня поступления распоряжения [суда](#) с копией приговора, определения или постановления суда инспекция привлекает осуждённого к обязательным работам. К основным полномочиям уголовно-исполнительной инспекции в области исполнения наказания в виде обязательных работ относятся:

- ведение учёта осуждённых;
- разъяснение им порядка и условий отбывания наказания;
- согласование с органами местного самоуправления перечня объектов, на которых осуждённые отбывают обязательные работы;
- контролирование поведения осуждённых;
- ведение суммарного учёта отработанного осуждёнными времени.

Исправительные принудительные работы - это вид уголовного наказания по статье 50 УК РФ.

Виды исправительных работ состоят из двух основных частей. Наказание отбывается: по месту работы; в местах, определяемых местным самоуправлением по согласованию с исполнителями приговора. Обычно в районе проживания. Исправительные работы по основному месту трудоустройства можно назвать штрафом, взимающимся с осужденного в рассрочку. Наказание подразумевает психологическое воздействие, ограничение части прав гражданина. Виды исправительных работ, которые отбываются не по основному месту трудоустройства, имеют свои минусы. Например, их стараются не назначать в сельской местности. Делается это потому, что там часто не бывает предприятий, которые соответствовали бы квалификации осужденного, что снижает эффективность наказания. Еще один минус – осужденный вынужден трудиться в незнакомом ему коллективе.

Их применяют за небольшие преступления, если суд посчитает, что исправление осужденного возможно без изоляции от общества. Также иногда исправительные работы могут назначаться приговором в качестве замены штрафа. Например, если у осужденного нет нужной суммы денег, то он должен ее отработать. В некоторых случаях такое наказание назначается вместо лишения свободы. Суд может предоставить отсрочку матерям, пока их ребенок не достигнет 8-летнего возраста.

ПРАВИЛА, РЕГУЛИРУЮЩИЕ ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ РАБОТНИКОМ И РАБОТОДАТЕЛЕМ



ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ – С МОМЕНТА
ПОДПИСАНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

НОРМЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
РАСПРОСТРАНЯЮТСЯ НА ЛЮБЫЕ ПРЕДПРИЯТИЯ
НЕЗАВИСИМО ОТ ФОРМЫ СОБСТВЕННОСТИ, В Т.Ч.
ИП И АКЦИОНЕРНЫЕ ОБЩЕСТВА

Если с работником заключен **ГРАЖДАНСКО
– ПРАВОВОЙ ДОГОВОР**, то все работы
выполняются за счет собственного риска

Сейчас в законе закреплен запрет на заключение гражданско –
правовых договоров, прикрывающих трудовые отношения

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО
РАСПОРЯДКА – локальный
нормативный правовой акт, в котором
определен порядок приема и
увольнения работников, основные
права, обязанности и ответственность
сторон трудового договора, режим
работы, время отдыха, меры**



ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

ПРАВА РАБОТНИКА

- На достоверную информацию
- Заключать, изменять и расторгать трудовой договор
- На профессиональную подготовку, повышение квалификации
- На защиту своих трудовых прав
- На возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей
- На создание профсоюзов
- На разрешение трудовых споров, включая забастовку
- На безопасное рабочее место в соответствии с госстандартом
- На отдых

ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

- Добросовестно исполнять 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



ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

ПРАВА

- 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

ОБЯЗАННОСТИ

- Соблюдать нормативные правовые акты, трудовые договоры
- Предоставлять работу по договору
- Обеспечивать безопасность труда
- Обеспечивать равную оплату за равны труд
- Выплачивать зарплату в срок
- Вести коллективные переговоры



УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

МОГУТ БЫТЬ ПРЕДУСМОТРЕНЫ УСЛОВИЯ:

- ОБ ИСПЫТАНИИ
- О НЕРАЗГЛАШЕНИИ ТАЙНЫ
(НГОСУДАРСТВЕННОЙ, КОММЕРЧЕСКОЙ И
ИНОЙ)
- ОБ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА
ОТРАБОТАТЬ ПОСЛЕ ОБУЧЕНИЯ НЕ МЕНЕЕ
УСТАНОВЛЕННОГО ДОГОВОРОМ СРОКА,
ЕСЛИ ОБУЧЕНИЕ ПРОВОДИЛОСЬ ЗА СЧЕТ

страхования

Виды трудовых договоров

БЕССРОЧНЫЕ –

- на неопределенный срок
- по общему правилу с работником заключается договор на неопределенный срок (т.е. о постоянной работе)

СРОЧНЫЙ –

- НЕ БОЛЕЕ, ЧЕМ НА 5 ЛЕТ
- Заключается, если трудовые отношения не могут быть уствновлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения
- Заключается в особых случаях, работник имеет право оспорить в судебном порядке правомерность заключения такого договора



УСЛОВИЯ, ПРИ КОТОРЫХ ЗАКЛЮЧАЕТСЯ СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР – СТР. 192 – 193 УЧЕБНИКА

В ТРУДОВОЙ ДОГОВОР МОЖЕТ БЫТЬ ВКЛЮЧЕНО УСЛОВИЕ ОБ ИСПЫТАТЕЛЬНОМ СРОКЕ (оговаривается в трудовом договоре и приказе о приеме на работу)

Срок испытания не может быть больше 3 месяцев, для руководящих должностей – 6 месяцев

В срок испытания не включается время, в течение которого работник болел, или другие периоды, когда работник отсутствовал на работе по уважительной причине

Для нанятых на работу на полгода, срок испытания – не больше 2 недель



УСЛОВИЕ ОБ ИСПЫТАНИИ НЕ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ ДЛЯ СЛЕДУЮЩИХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ



ЛИЦ, ИЗБРАННЫХ ПО КОНКУРСУ

БЕРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН И ЖЕНЩИН,
ИМЕЮЩИХ ДЕТЕЙ ДО ПОЛУТОРА ЛЕТ

ЛИЦ, НЕ ДОСТИГШИХ ВОЗРАСТА 18 ЛЕТ

ЛИЦ, ЗАКОНЧИВШИХ ВЫСШИЕ И СРЕДНИЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ И
ВПЕРВЫЕ ПОСТУПАЮЩИХ НА РАБОТУ ПО
ПОЛУЧЕННОЙ СПЕЦИАЛЬНОСТИ В
ТЕЧЕНИЕ ОДНОГО ГОДА СО ДНЯ

ЛИЦ, ИЗБРАННЫХ НА ВЫБОРНУЮ ДОЛЖНОСТЬ НА ОПЛАЧИВАЕМУЮ РАБОТУ

ЛИЦ, ПРИГЛАШЕННЫХ НА РАБОТУ В ПОРЯДКЕ ПЕРЕВОДА ОТ ДРУГОГО

ЛИЦ, ЗАКЛЮЧИВШИХ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР НА СРОК ДО 2 МЕСЯЦЕВ

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, без учета мнения профсоюзного органа и выплаты выходного пособия

Работодатель письменно предупреждает работника не позднее чем за 3 дня и обязательно указывает причины увольнения.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание.

Если работник в период испытания придет к выводу, что предложенная ему работа не является для неё подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив работодателя за 3 дня



ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ЗАКЛЮЧАЕТСЯ В ПИСЬМЕННОЙ ФОРМЕ

2 ЭКЗЕМПЛЯРА

**ЕСЛИ РАБОТНИК ПРИСТУПИЛ К ОБЯЗАННОСТЯМ БЕЗ ОФОРМЛЕНИЯ
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, ОН СЧИТАЕТСЯ ЗАКЛЮЧЕННЫМ.
РАБОТОДАТЕЛЬ ДОЛЖЕН ОФОРМИТЬ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР В ТЕЧЕНИЕ 3**

**ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ВСТУПАЕТ В СИЛУ СО ДНЯ ЕГО ПОДПИСАНИЯ, ЛИБО
С ФАКТИЧЕСКОГО ДОПУЩЕНИЯ РАБОТНИКА К РАБОТЕ**

**ЕСЛИ РАБОТНИК НЕ ПРИСТУПИЛ К РАБОТЕ В УСТАНОВЛЕННЫЙ СРОК БЕЗ
УВАЖИТЕЛЬНЫХ ПРИЧИН В ТЕЧЕНИЕ НЕДЕЛИ, ТО ТРУДОВОЙ ДОГОВОР
АННУЛИРУЕТСЯ**

ПРИЕМ НА РАБОТУ ОФОРМЛЯЕТСЯ ПРИКАЗОМ РАБОТОДАТЕЛЯ

**ПРИКАЗ ОБЪЯВЛЯЕТСЯ РАБОТНИКУ В 3 – ДНЕВНЫЙ СРОК ПОД РАСПISКУ
СО ДНЯ ПОДПИСАНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

**РАБОТНИКУ В ТЕЧЕНИЕ 3 ДНЕЙ ВЫДАЮТСЯ КОПИ ПРИКАЗА, ДР.
ДОКУМЕНТЫ, СВЯЗАННЫЕ С РАБОТОЙ**

ПРИ ПОСТУПЛЕНИ НА РАБОТУ ПРЕДОСТАВЛЯЮТСЯ СЛЕДУЮЩИЕ

ДОКУМЕНТЫ:



ЗАДАЧИ 2,3 –
СТР 203 - 204

Документы воинского учета



Если трудовой договор заключается впервые, то трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования должны быть оформлены работодателем

характера

ГАРАНТИИ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

Запрещается отказывать работникам, приглашенным в письменной форме в порядке перевода от другого

работодателя

В течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы

допускается

**Т.О. ОТКАЗЫВАТЬ РАБОТНИКУ В
ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО
ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ, НЕ СВЯЗАННЫМ С
ЕГО ДЕЛОВЫМИ КАЧЕСТВАМИ, НЕ**

ДОПУСКАЕТСЯ

ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА СТОРОНЫ НЕ МОГУТ ПО СОГЛАШЕНИЮ УСТАНОВЛИВАТЬ



По действующему законодательству о труде материальная ответственность работника ограничивается его среднемесячным заработком. Поэтому она именуется ограниченной. Ограниченный размер возмещения ущерба объясняется не только заботой законодателя о защите интересов работника, но и условиями труда. В течение рабочего дня, особенно к его окончанию, нередко у работника снижаются самоконтроль, оценка опасности, которая всегда присутствует при обращении с машинами, орудиями, материалами, полуфабрикатами, т. е. создается ситуация, способствующая выпуску бракованной продукции, поломке инструментов, повышенному износу средств производства.

Договор о полной материальной ответственности заключается только с работником, выполняющим работу или замещающим должность, связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе труда материальных ценностей, принадлежащих работодателю. Перечень должностей, работ устанавливается по поручению Правительства РФ Минздравсоцразвития России.

ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

1) СОГЛАШЕНИЕ СТОРОН

2) ИСТЕЧЕНИЕ СРОКА ТРУДОВОГО
ДОГОВОРА

3) РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО
ДОГОВОРА ПО СОБСТВЕННОМУ
ЖЕЛАНИЮ РАБОТНИКА (
предупреждение за 2 недели)

4) ПЕРЕВОД РАБОТНИКА по его
просьбе или с его согласия на работу к
другому работодателю или переход на
выборную работу



Желательно указать причину
увольнения (при переводах –
сохранение стажа_

Работник может в течение 2
недель отозвать заявление, если
на его место не нашли другого

Если заявление об увольнении
написал работник до 18 лет,
работодатель сообщает об этом
в КДН

5) ОТКАЗ РАБОТНИКА ОТ ПРОДОЛЖЕНИЯ РАБОТЫ В СВЯЗИ С ИЗМЕНЕНИЕМ
СУЩЕСТВЕННЫХ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

6) ОТКАЗ РАБОТНИКА ОТ ПЕРЕВОДА НА ДРУГУЮ РАБОТУ вследствие состояния
здоровья в соответствии с медицинским заключением

7) Отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (при этом выплачивается выходное пособие в размере 2 – недельного заработка)

ТЕКСТ СТР. 204

8) Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменение подведомственности (подчиненности), либо её организации

9) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (призыв на военную службу, осуждение работника к наказанию, признание полностью нетрудоспособным)

10) Нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным ФЗ правил заключение трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (например, прием несовершеннолетних на работу в те отрасли, где использовать их труд запрещено)



РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

ПО
ИНИЦИАТИВЕ



ПО
ИНИЦИАТИВЕ



По
обстоятельствам,
не зависящим от
воли сторон



РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ

Ликвидация предприятия либо прекращение деятельности ИП (выходное пособие – средний заработок за месяц, сохранение заработка во время трудоустройства)

Сокращения численности или штата работников (при уведомлении профсоюза)

Несоответствия работника занимаемой должности и недостаточной квалификации

Смены собственника имущества организации, в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера

Неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание



Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей

прогул

Совершения по месту работы хищения чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных в силу приговора суда или постановления уполномоченного

Принятие руководящим составом необоснованного

Появление на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения

Нарушения работником требований по охране труда, если это повлекло за собой тяжкие последствия (авария, катастрофа, несчастный случай на производстве) либо создавало реальную угрозу наступления таких

Предоставление подложных документов при заключении трудового

Разглашение охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с выполнением им трудовых обязанностей

Совершение работником аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы



Увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и нахождения в отпуске (за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности ИП) НЕ ДОПУСКАЕТСЯ

Если работник – член профсоюза, то работодатель должен учитывать мнение последнего: профсоюз в течение 7 дней рассматривает документы, присланные работодателем и направляет работодателю письменно свое мнение)

ИСКИ РАБОТНИКОВ РАССМАТРИВАЮТСЯ В СУДЕ