

Правовое регулирование занятости и трудоустройства



10 класс

1. Понятие трудовые правоотношения.

Трудовые правоотношения – это отношения между работником и работодателем, основанные на трудовом договоре и регулируемые нормами трудового права.

Свобода труда-свобода заключения трудового договора

Трудовой договор



-Соглашение о труде в качестве конкретного работника,
-юридический факт, являющийся главным основанием заключения трудового договора,
-часть трудового права

Соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечить условия труда

1. Понятие трудовых правоотношений.

Признаки трудового договора

- предметом является личное выполнение трудовой функции,
- подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка,
- оплата труда по заранее установленным нормам,
- администрация обязана организовать труд и его охрану.
- двустороннее соглашение.

ТК РФ

ст.173

- гражданин вправе заключить трудовой договор с 15-летнего возраста,
- с 14 лет требуется согласие родителей или лиц их заменяющих.

Субъекты трудового права

работник

работодатель

1. Понятие трудовых правоотношений.

Права работника

- на условие труда, отвечающее требованиям безопасности и гигиены;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;
- на отдых;
- на защиту своих трудовых прав.

Обязанности работника

- честно и добросовестно работать,
- соблюдать дисциплину труда,
- точно и своевременно исполнять распоряжения администрации,
- повышать производительность труда,
- улучшать качество продукции и др.

1. Понятие трудовых правоотношений.

Работодатель

Юридические лица

-коммерческие,
-некоммерческие,

Физические лица

-предприниматель

Субъекты трудового договора равноправны !!!

1. Понятие трудовых правоотношений.

Права работодателя

- Требовать от работника исполнение им трудовых обязанностей и бережно относиться к имуществу;
- Право на поощрение работников и привлечение их к дисциплинарной и материальной ответственности в соответствии с ТК РФ;

Обязанности работодателя

- соблюдать законы и нормы трудового права,
- справедливо оплачивать труд работника в соответствии с их трудовым вкладом,
- создать безопасные условия труда для работников.

2.Порядок приема на работу.

Значение трудового договора

- 1. Правовая форма реализации свободы труда*
- 2. Основание установления трудовых отношений и их правовой основой*
- 3. Предпосылка для применения к работнику трудового законодательства*
- 4. Регулятор трудовых и иных отношений, входящих в предмет трудового права*
- 5. Регулятор социально-бытовых вопросов*
- 6. Включает работника в трудовой коллектив в качестве составной части*

2.Содержание трудового договора.

Содержание трудового договора

Совокупность всех его условий.

ВИДЫ УСЛОВИЙ:

производные

(охрана труда,
дисциплинарная
и материальная
ответственность)

непосредственные

(определяются соглашением
сторон- о месте работы, о тру-
довой функции, об оплате тру-
да, о времени начала работы)

Место работы:

Обычно определяется местонахождением организации
или уточняется в договоре, изменение возможно лишь
по обоюдному согласию

2.Содержание трудового договора.

Трудовая функция

Обычно определяется путем установления профессии, специальности и квалификации. (Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы не предусмотренной трудовой функцией)

Время начала работы

Обычно начало работы следует сразу за заключением трудового договора.
(С момента начала работы на работника распространяется трудовое законодательство).

Время работы:

Обычно определяется в результате соглашения между работником и работодателем.

2. Порядок приема на работу.

Документы необходимые при приеме на работу

- удостоверение личности,
- трудовая книжка,
- справка о последнем занятии (для поступающих на работу впервые),
- военный билет(для уволенных из рядов ВС).

Дополнительно:

- диплом о специальном образовании,
- медицинскую справку.

Трудовой договор заключается в 2 экземплярах

- Прием на работу оформляется приказом,
- Если работник приступил к работе, то трудовой договор считается заключенным, даже без надлежащего оформления.

3. Порядок приема на работу.

Приеме на работу производится по принципу отбора по деловым качествам

Запрещается необоснованный отказ от приема на работу, в зависимости от расы, пола, национальности, языка, социального происхождения, имущественного положения, места, жительства, религиозных убеждений и т.д.

Отказ от приема на работу может быть обжалован в суде

Трудовой договор может быть заключен с 14-летнего возраста

- необходимо согласие органов опеки,**
- в период летних каникул (устанавливается сокращенный рабочий день),**

С 15 лет:

- заключается самостоятельно (устанавливается сокращенный рабочий день),**

3. Порядок приема на работу.

Испытание при приеме на работу

-устанавливается по соглашению сторон.

Нельзя подвергать испытанию:

-несовершеннолетних,

-выпускников средних специальных и высших учебных заведений,

-при переводе на работу в другую организацию.

(срок испытания - не более 6 месяцев)

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

Увольнение работника не выдержавшего испытание возможно лишь до окончания испытательного срока

Трудовая книжка

-Является основным документом при приеме на работу,

-Заводится в течение 5 дней с момента приема на работу,

-Заносятся сведения о выполняемой работе и поощрениях

Виды трудовых договоров.

-заключается в большинстве случаев

2. Срочный трудовой договор

-заключается на срок не более 5 лет в следующих случаях:

- а) в силу характера работы, или условий ее выполнения,
- б) когда этого требуют интересы работника,
- в) в случаях, предусмотренных законом (работа в районах Крайнего Севера и др.)

3. Трудовой договор на время определенной работы

-заключается без четких временных рамок, оплата производится по окончании выполнения работы

Прекращение трудового договора.

Основания (ст. 29 КЗоТ РФ)

- 1.Соглашение сторон,**
- 2.Истечение срока договора,**
- 3.Призыв или поступление работника на военную службу,**
- 4.Расторжение трудового договора по инициативе организации либо работника,**
- 5.Перевод работника с его согласия на работу в другую организацию, предприятие, учреждение или перевод на выборную должность,**
- 6.Отказ работника от перевода на другую работу в связи с изменением условий труда,**
- 7.Вступление в законную силу приговора суда, которым работник лишается свободы.**

Прекращение трудового договора.

расторжение договора по инициативе работника

- вправе расторгнуть договор в любой момент, известив администрацию не позднее, чем за 2 недели,
- в течение этого срока работник вправе отозвать свое заявление
- по истечении срока работник вправе прекратить работу, а работодатель - обязан выдать трудовую книжку и произвести полный расчет.

расторжение срочного трудового договора по инициативе работника

- возможно с согласия администрации,
- при наличии уважительной причины
(в случае отказа администрации расторгнуть трудовой договор спор решается через Комиссию по трудовым спорам).

Прекращение трудового договора.

расторжение договора по инициативе работодателя

- ликвидация, предприятия, организации, учреждения,
- сокращение штатов,
- несоответствие работника занимаемой должности,
- систематическое неисполнение работником своих обязанностей без уважительной причины,
- прогул(в т.ч. отсутствие в течение 4-х часов без уважительной причины),
- неявка на работу в течение более 4 месяцев подряд в силу временной нетрудоспособности (кроме беременности),
- появление на работе в нетрезвом состоянии,
- совершение по месту работы хищения.

Расторжение договора производится с согласия выборного профсоюзного органа !!!

Прекращение трудового договора.

Порядок расторжения трудового договора

- администрация обязана выдать трудовую книжку, с записью причины увольнения,
- трудовая книжка выдается работнику в день его увольнения,
- в случае задержки трудовой книжки работнику выплачивается средний заработок за время его вынужденного простоя

Выходное пособие

- в случае увольнения в следствие нарушения трудового, коллективного договора или законодательства о труде администрацией, а так же в иных случаях предусмотренных законом выплачивается в размере не менее двухнедельного среднего заработка

3 .Понятие занятости населения.

Закон о Занятости населения

Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству России и приносящая им, как правило заработок, трудовой доход.

Кого закон считает занятым? стр. 270 учебника

принцип свободного труда



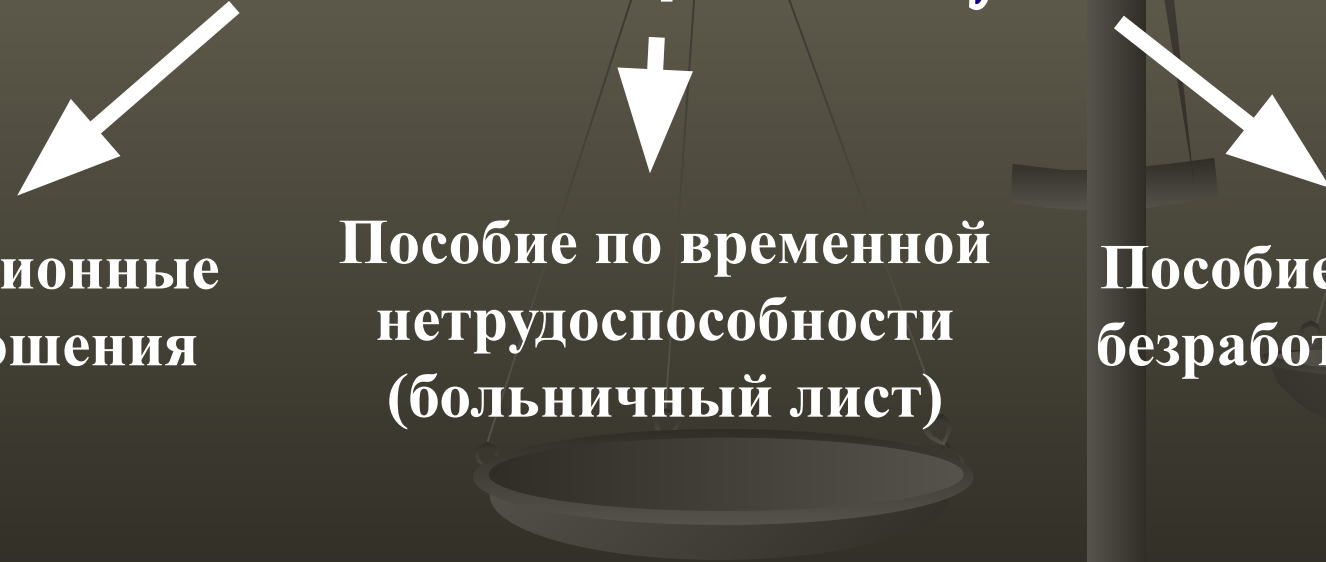
Незанятость граждан не может служить основанием для привлечения их к административной и иной ответственности.

Социальное обеспечение.

Социальное обеспечение – это форма распределения материальных благ с целью удовлетворения жизненно необходимых личных потребностей стариков, больных, детей, иждивенцев, потерявших кормильца, безработных.

Финансирование осуществляется за счет специальных фондов или из госбюджета

Виды отношений по социальному обеспечению



Пенсионные
отношения

Пособие по временной
нетрудоспособности
(больничный лист)

Пособие по
безработице