

Тема «Перевод и увольнение работника по трудовому праву»

Тип урока: Комбинированный урок,

Вид урока: урок-беседа

Цели: Изучить понятие и виды переводов по трудовому праву. Отличие переводов от перемещения. Совместительство. Основания прекращения трудового договора. Оформление увольнения работника. Правовые последствия незаконного увольнения.

Обеспеченность занятия: доска, презентация.

Ход занятия:

I. Организация начала урока.

Проверка наличия группы, письменных принадлежностей, формы.

II. Сообщение темы, цели.

Вопросы для изучения:

1.Изменение условий трудового договора

2.Прекращение трудового договора

1.Изменение условий трудового договора

В соответствии с принципом определенности трудовой функции запрещается требовать от работника функции, не обусловленной трудовым договором

Исключения :

Перевод на другую постоянную работу

Временный перевод

Изменение существенных условий трудового договора.

Перевод на другую постоянную работу и перемещение

1) перевод на другую постоянную работу в той же организации

а) с изменением трудовой функции

б) без изменения трудовой функции (перевод в другую местность вместе с организацией)

Невозможен без письменного согласия работника

НЕ является переводом на другую постоянную работу перемещение работника в той же организации на другое рабочее место или в другое структурное подразделение, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции. Отказ работника рассматривается как нарушение трудовой дисциплины.

Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости (на срок до одного месяца) Допускается без согласия работника, если эта работа не противопоказана по состоянию здоровья с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе

Случаи производственной необходимости:

- предотвращение катастрофы или аварии
- устранение аварии
- предотвращения простоя ,несчастных случаев
- замещение отсутствующего работника

Изменение иных существенных условий договора

Предусматривает

- систему и размер оплаты труда,
- изменение разрядов,
- установление режима работы.

Трудовая функция и место работы остается неизменным.

Изменения по инициативе работодателя возможны по причинам, связанными с

изменением организационных и технологических условий труда (структурная реорганизация, изменение технологии). Не допускается ухудшение условий труда. О введении указанных изменений работодатель должен уведомить работника в письменной форме за два месяца и получить письменное согласие на изменение условий труда

Если работник не согласен, работодатель обязан предложить ему иную имеющуюся вакансию согласно его квалификации или состоянию здоровья(даже нижестоящую должность и нижеоплачиваемую).И только после отказа договор подлежит прекращению(на основании п.7.ст 77 ТКРФ)

Отстранение от работы.

Это временное приостановление выполнения работником своих трудовых обязанностей, недопущение к работе. Отстранение от работы является обязанностью работодателя , а не правом. Случаи отстранения

- работник появился на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения

- не прошел инструктаж по технике безопасности
- не прошел медицинский осмотр
- имеет противопоказания в соответствии с медицинским заключением
- в других случаях, предусмотренных законом (нарушил технику безопасности)

Заработная плата начисляется как за простой, если работник не прошел инструктаж по технике безопасности или мед.осмотр не по своей вине.

В период отстранения по вине работника зар. плата не начисляется.

2.Прекращение трудового договора

Прекращение трудового договора - окончание действия трудового договора. Прекращение договора по инициативе одной из сторон(работника или работодателя) называется расторжением.

Общие основания прекращения трудового договора

- соглашение сторон (ст 78) –договор может быть расторгнут в любое время
- истечение срока трудового договора (при окончании срока действия договора-предупреждение за три дня для увольнения(ст 79)

- перевод работника к другому работодателю
- Отказ работника в связи с изменением существенных условий договора, в следствии состояния здоровья, в связи с перемещением в другую местность в связи со сменой собственника или в связи с реорганизацией .При увольнении работника в связи с отказом от перевода в другую местность работодатель обязан выплатить 2х-недельное(месячное) пособие.

- расторжение трудового договора по инициативе работника(по собственному желанию)

- расторжение договора по инициативе работодателя
- Обстоятельства, не зависящие от воли сторон (смерть работника, призыв на военную службу, признание работника нетрудоспособным, осуждение к наказанию)

Расторжение трудового договора по инициативе работника

Работник имеет право во всякое время без объяснения причины расторгнуть трудовой договор, предупредив работодателя в письменной форме за 2 недели. В случае срочного договора на 2 месяца или сезонных работ срок предупреждения составляет 3 дня. При расторжении договора с руководителем (1 месяц)

Особоуважительные причины :

Зачисление в образовательное учреждение

Выход на пенсию

Обстоятельства, препятствующие работе

Нарушение работодателем законов.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право отозвать свое

заявление, если на его место не приглашен другой работник переводом

По истечении срока работник имеет право прекратить правоотношения независимо от согласия работодателя и оформления увольнения. Преждевременное оставление работы может повлечь дисциплинарную ответственность в виде увольнения за прогул.

В последний день работы работодатель должен отдать трудовую книжку и произвести расчет. Если неисполнение этой обязанности повлекло невозможность устроиться на работу, то работодатель должен возместить утраченный заработок.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст 81)

1. Ликвидация организации

Работники должны быть предупреждены за 2 месяца (3 дня при сроке на 2 месяца, 7 дней в случае сезонных работ) в письменном виде. - Компенсация - 2х месячная зарплата. Выходное пособие + на период трудоустройства (не более 2 месяцев)

2. Сокращение численности – сокращение количества рабочих мест или упразднение отдельных должностей или специальностей. Увольнение предполагает согласование с профсоюзным комитетом. За 2 месяца предполагаемых увольнений работодатель должен направить проект приказа об увольнении. В течение 7 дней проф. орган должен рассмотреть данный вопрос и выразить свое согласие или несогласие в письменной форме. Дополнительные согласования и консультации оформляются протоколом. Работодатель имеет право принять окончательное решение по истечении 10 дней со дня подачи направления в проф. союз копии проекта приказа. Работник вправе обжаловать решение об увольнении в федеральной инспекции труда и в суде. Федеральная инспекция вправе выписать предписание о восстановлении работника с оплатой вынужденного прогула.

При сокращении преимущество имеют работники с большей производительностью труда и более высокой квалификацией. При равной производительности и квалификации преимущество имеют:

- 1) семейные, при наличии 2 и более иждивенцев
- 2) лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком
- 3) работникам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание в данной организации
- 4) инвалидам ВОВ, и боевых действий
- 5) работникам, повышающим свою квалификацию

Гарантии: увольнение допускается, если нельзя перевести на другую имеющуюся вакансию. В случае несогласия работника выплачивается выходное пособие и заработная плата на период трудоустройства.

3. Несоответствие работника занимаемой должности вследствие

а) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (выходное пособие в размере 2 недельного заработка)

б) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации

Увольнение учитывает мотивированное мнение проф. союза., и возможно, если работника невозможно перевести на другую работу.

4. Смена собственника имущества организации

Новый собственник имеет право расторгнуть договор только с представителями администрации. Выплата компенсации в размере 3 месячного оклада. Остальных работников это не касается, если они сами не захотят расторгнуть договор.

5. Неоднократное (больше 2 раз в течение 1 года) *неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей*, если он имеет дисциплинарное взыскание (замечание, выговор) По истечении года дисциплинарное взыскание считается погашенным. Принцип недопустимости двойного наказания:

б. Однократное грубое нарушение работником своих обязанностей.

- а) прогул – отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов
- б) появление на работе в состоянии алкогольного опьянения
- с) разглашение охраняемой законом тайны.

д) совершение хищения имущества, растраты, умышленного повреждения имущества

е) нарушение требований по охране труда, если это повлекло тяжкие последствия.

7) *Утрата доверия к работнику, непосредственно обслуживающего товарные и денежные ценности* (кассир, инкассатор, продавец, кладовщик). Основания

- противоправность (хищение, обвешивание, выдача денег без оформления)
- вина (совершены умышленно или приотсутствия должной внимательности)
- именно вследствие этого влекут утрату к работнику

Для утраты доверия достаточно одного нарушения.

8) *Совершение аморального проступка* работником, выполняющим воспитательные функции. (учителя, воспитатели) : развратные действия, вовлечение несовершеннолетних в пьянство, азартные игры и т.д. Необходимо чтобы данный факт был доказан.

9) принятие необоснованного решения руководителем организации, приведшего к порче имущества

10) однократное грубое нарушение руководителей организации и его замов своих трудовых обязанностей

11) Предоставление подложных документов или заведомо ложных сведений.

12) *прекращение допуска к гос. тайне*

13) *прием на постоянную работу работника вместо работающего по совместительству.*

Обстоятельства не зависящие от воли сторон не зависящие от воли сторон , по обстоятельствам

1. призыв на военную службу (2х недельное пособие)
2. восстановление работника по решению Фед инспекции или труда.
3. неизбрание на должность (преподав. ВУЗа)
4. лишение свободы или лишение прав заниматься определенной деятельностью. в

соответствии с приговором суда

5. признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением

6. смерть работника или признание безвестно отсутствующим

7. чрезвычайные обстоятельства (война, катастрофа)

8. нарушение правил ТК РФ (заключен труд. договор с лицом, не имеющим право заниматься этой деятельностью, без диплома)

Все эти основания являются не правом, а обязанностью работодателя.

III. Систематизация и обобщение материала.

Соотнесите причину увольнения с основанием для увольнения .

| | |
|--|--|
| 1. по собственному желанию | 9. соглашение сторон |
| 2. по окончанию сезонных работ | 10. по инициативе работника |
| 3. призыв в армию | 11. по инициативе работодателя |
| 4. лишение свободы в исправительной колонии | 12. от обстоятельств, не зависящих от воли сторон |
| 5. за прогул | 13. отказ работника в связи с существенным изменением условий договора |
| 6. в связи с ликвидацией | 14. окончание срока договора |
| 7. по желанию работника и работодателя | |
| 8. по нежеланию работника работать на менее оплачиваемой должности | |

Контрольные вопросы

1. Каковы общие основания прекращения трудового договора?
2. Охарактеризуйте прекращение договора по истечению срока?
3. Охарактеризуйте прекращение договора в связи со Сменой собственника?
4. Охарактеризуйте прекращение договора по инициативе работника
5. Охарактеризуйте прекращение договора по сокращению работников
6. Охарактеризуйте прекращение договора при ликвидации предприятия

7. Охарактеризуйте прекращение договора по истечению срока
8. Что такое неоднократное нарушение трудовой дисциплины?
9. В чем заключается принцип недопустимости двойного наказания?
10. Какие случаи относятся к грубому нарушению дисциплины?
11. Что означает утрата доверия к работнику и к каким работникам это относится?
12. Что означает несоответствие работника занимаемой должности?
13. Какие категории служащих имеют преимущественное право при сокращении?
14. Приведите примеры увольнения при нарушении трудового законодательства?
15. Можно ли уволить за аморальное поведение и кого?

Литература

1. Право: учеб. для вузов / под ред. Н.А. Тепловой, М.В. Малинкович. - 3-е изд., перер. и доп. - М.: ЮНИТИ : Закон и право, 2011
2. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: Учебник / Под. ред. В.В. Румынина. – М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2012. – (Профессиональное образование)
3. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ (Коршунов Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И., Шеломов Б.А.) - Спарк, 2002 г.
4. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. - М.: Издательство НОРМА, 2003. - 640с.
5. Постановление Правительства РФ от 10 декабря 2002 г. N 877 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы"
6. Рабочее время, его виды и продолжительность, используемые режимы (И.В. Гейц, "Консультант бухгалтера", N 5, май 2002 г.)
7. М.Б. Смоленский. Трудовое право. - Ростов-на-Дону: "Феникс" 2008.

IV. Домашнее задание.

Выучить конспект.