Вопросы к теме № 9 и 10

Портнов Максим Пр-21.101

1. Дайте определение трудового права.

Трудовое право — **это отрасль права, которая регулирует рабочие отношения и ряд общественных отношений, непосредственно связанных с трудовыми**.

1. Назовите источники трудового права по мере убывания их юридической силы.

**Источники права**

1. конституция
2. федеральные конституционные законы
3. федеральные законы (кодексы)
4. законы субъектов рф
5. подзаконные нормативные акты
6. локально-нормативно-правовые акты
7. Дайте определение трудовых правоотношений; из каких элементов они состоят.

**Трудовые правоотношения** - соглашение между работником и работодателем, по которому 1 сторона (работник) обязуется лично выполнять трудовую функцию, а другая сторона обязуется предоставить работнику работу, отвечающую условиям труда, а также своевременно оплачивать труд работника

**Состав трудовых правоотношений**

**Объект** трудовых правоотношений - трудовая функция работника, оплачиваемая работодателем

**Субъект** - работник, работодатель

**Содержание** - субъективные права и обязанности сторон

1. Назовите основания возникновения трудовых правоотношений.

### Основания для возникновения трудовых правоотношений

1. Трудовой договор
2. Избрание на должность
3. Избрание по конкурсу на замещаемую должность
4. Назначение на должность
5. Направление на работу центром занятости в счет установленной квоты
6. Заключение трудового договора по решению суда
7. Назовите и опишите виды трудовой праводееспособности, а так же сроки их возникновения.

### Праводееспособность

1. Ограниченная (14-16 лет). Лица достигшие 14 лет могут заключать трудовой договор:
   1. С согласия родителей
   2. Если они учатся получая общее среднее образование
   3. Для выполнения в свободное от учебы время легкого труда не причиняющего вред их здоровью и не мешающему процессу обечения
2. Общая (16-18 лет).
3. Полная (18+)
4. Специальная (ИП)
5. Понятие трудового договора, его виды?

**Трудовой договор** - соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу

**Виды трудовых договоров**

* срочные (до 5 лет)
* бессрочные

1. В какой форме заключается трудовой договор?

Заключается в письменной форме в 2 экземпляров

1. Какие группы условий трудового договора вы знаете?

#### Условия делятся на 2 группы

* Существенные (без которых договор не может существовать)
  + - Трудовая функция работника
    - Обязательное место работы с указанием структурного подразделения
    - Дата начала работы
    - Наименование должности, специальности, профессии
    - Права и обязанности работника и работодателя
    - Характеристики условий труда (компенсации и льготы работникам в тяжелых, вредных, опасных условиях)
    - Режим труда и отдыха
    - Условия оплаты труда
    - Условия социального страхования
    - Испытательный срок. Может быть установлен на срок не более 3 месяцев. Закон запрещаем устанавливать его
    - Беременным
    - Лицам не достигшим 18 лет
    - Лицам окончившим СПО, СПО и впервые поступающие на работы по полученной специальности
    - Лицам избранным на выборную должность
    - Лицам приглашенным на работу в порядке перевода
* Факультативные

1. Перечислите документы, необходимые при поступлении на работу?

**При поступлении на работу работник должен предъявить**

* Документ удостоверяющий личность
* Трудовую книжку
* СНИЛС
* ИНН
* Военный билет / Приписное
* Документы об образовании
* Справка о наличии судимостей
* Сертификат о прививках
* Медосмотр (работодатель должен провести его за свой счет)

1. С какими основными локальными нормативными актами должен быть ознакомлен работник до подписания трудового договора?

Трудовой договор,

Правила внутреннего трудового распорядка,

Локальные нормативные акты о заработной плате и компенсациях,

Положение о материальной ответственности.

1. Перечислите права и обязанности работника, закрепленные за ним Трудовым кодексом РФ.

#### Права работника:

1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора
2. Предоставление работы
3. Рабочее место
4. Своевременная зарплата
5. Отдых
6. Предварительный мед. Осмотр
7. Участие в управлении организации
8. Участие в объединении в профсоюзах
9. Защита трудовых прав
10. Обязательное социальное страхование

#### Обязанности работника

1. Соблюдение дисциплины труда
2. Охрана труда
3. Перечислите права и обязанности работодателя, закрепленные за ним Трудовым кодексом РФ.

#### Права работодателя

1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора
2. Поощрение работника
3. Требование выполнения должностных обязанностей
4. Привлечения работника к материальной и дисциплинарной ответственности
5. Создавать локально-нормативные акты

**Обязанности работодателя**

1. Соблюдать законы
2. Предоставление работы
3. Обеспечить работника рабочим местом, в соответствии с условием техники безопасности
4. Выплата зарплаты в срок (2 раза в месяц)
5. Оплата мед. осмотра
6. Компенсация, в случае нарушений
7. Что такое испытательный срок? Какой срок может быть назначен работнику?

**Испытательный** **срок** — это период, когда сотрудник и работодатель присматриваются друг к другу: проверяют, справляется ли новичок с обязанностями, подходят ли ему условия работы.  Испытательный срок. Может быть установлен на срок не более 3 месяцев.

1. Каким категориям работников запрещено назначать испытательный срок?

* Закон запрещаем устанавливать его
  + Беременным
  + Лицам не достигшим 18 лет
  + Лицам окончившим СПО, СПО и впервые поступающие на работы по полученной специальности
  + Лицам избранным на выборную должность
  + Лицам приглашенным на работу в порядке перевода

1. Какие основания прекращения трудового договора вам известны?

**Прекращение трудового договора, в каких случаях**

* По желанию с одной из сторон или по обоюдному
* По инициативе работника
* По инициатива работодателя
* По невозможности сохранить трудовые отношения

1. Опишите порядок расторжения трудового договора по инициативе работника?
2. Подготовка заявления: Работник подготавливает письменное заявление о своем намерении расторгнуть трудовой договор. В заявлении указываются причины ухода, желаемая дата увольнения и другие необходимые детали.
3. Предварительное уведомление: В соответствии с законодательством или коллективным договором может быть установлен срок предварительного уведомления работодателя о намерении уволиться. Обычно этот срок составляет от 2 недель до 1 месяца, но он может быть и больше в зависимости от обстоятельств.
4. Подача заявления: Работник подает свое заявление работодателю. Обычно это делается путем личной передачи заявления непосредственному руководителю или отделу кадров.
5. Рассмотрение заявления: Работодатель обязан рассмотреть заявление и принять решение о его удовлетворении или отклонении в разумный срок. В случае удовлетворения заявления работодатель и работник заключают соглашение об увольнении.
6. Оформление увольнения: После согласования условий увольнения работодатель оформляет увольнение работника в соответствии с требованиями трудового законодательства, выдавая увольнительную записку или приказ об увольнении.
7. Выплата компенсаций и расчет оклада: Работодатель обязан выплатить все причитающиеся работнику денежные средства, включая заработную плату за отработанные дни, а также возможные компенсации в соответствии с законодательством и условиями трудового договора.
8. Сдача материальных ценностей и документов: Работник возвращает все материальные ценности и документы, выданные ему работодателем в период трудовой деятельности.
9. Завершение отношений: После исполнения всех необходимых формальностей и обязательств трудовые отношения между работником и работодателем считаются завершенными.
10. В каких случаях трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя?

#### Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

* До прекращения деятельности организации работники должны быть предупреждены за 2 месяца, каждому работнику направляется уведомление, ознакамливается под роспись. Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднемесячной заработной платы и далее в течение 2 месяцев выплачивается пособие. Если работник в течение 2 недель встал на учет в центр занятости, выплачивается пособие за 3 месяц
* Сокращение численности (штата) работников организации. Не имеют право сокращать:
  + Беременные
  + Матери-одиночки, воспитывающие детей до 14 лет, дети-инвалиды до 18
  + Участники великой отечественной
  + Инвалиды
* Несоответствие работника, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации
* Неоднократное неисполнение работником без уважительной причины трудовых обязательств, если он имеет дисциплинарное взыскание
  + Отсутствие без уважительной причины на рабочем месте
  + Отказ от выполнения трудовых обязанностей без уважительной причины
  + Отказ или уклонение от мед освидетельствования
  + Отказ от прохождения специального обучения и сдаче экзаменов по охране труда
* Неоднократное неисполнение работником без уважительной причины трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание
  + Прогул
  + Появление на работе в состоянии опьянения
  + Разглашение охраняемой законом тайны
  + Совершение по месту работы хищения, растраты, умышленного уничтожения, повреждения имущества
  + Нарушение работником требований по охране труда, если повлекло тяжкие последствия
  + Совершение виновных действий работником непосредственно денежной и товарной ценности
    - Противоправные действия
    - Действия совершены умышленно, или без внимательности
    - Влекут за собой утрату доверия к работнику
    - Совершение работником, выполняющим воспитательные функции аморального проступка, несовместимого с продолжением деятельности
    - Представление работником работодателю подложных документов, ложных сведений при заключении трудового договора

17. Какие категории работников пользуются повышенной защитой при расторжении трудового договора по инициативе работодателя и на них распространяются дополнительные гарантии при увольнении?

### Особенности расторжения с некоторыми категориями работников

* Трудовой договор с работниками до 18 лет может быть расторжен с согласия органа опеки
* Беременных женщин, матерей одиночек, воспитывающих детей до 14 лет, или детей инвалидов до 18 лет (за исключением ликвидации)

За исключением:

* Несоответствие занимаемой должности
* Неоднократное неисполнение трудовых обязанностей
* Однократное грубое нарушение трудовых обязанностей
* Совершение виновных действий работником непосредственно денежной и товарной ценности
* Совершение работником, выполняющим воспитательные функции аморального проступка, несовместимого с продолжением деятельности
* Представление работником работодателю подложных документов, ложных сведений при заключении трудового договора