Практическое задание № 8.

«Основы трудового права»

*Задание 1.*Заполните таблицу.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Вопрос** | **Ответ** |
|  | Укажите, какие отношения регулирует трудовое право России | 1)Трудовые отношения  2) Иные, непосредственно связанные с трудовыми, отношения |
|  | Перечислите характерные черты присущие трудовому правоотношению | -зачисление гражданина в штат работников организации;  -личное исполнение своих трудовых обязанностей;  -исполнение полномочий в рамках определённой трудовой функции;  -подчинение установленному в организации трудовому режиму (правилам внутреннего ВТР, графикам сменности, инструкциям по технике безопасности, и др.);  -возмездность трудовых отношений, то есть безусловная обязанность работодателя оплатить труд работника |
|  | Укажите основной нормативно-правовой акт, который регулирует труд в РФ | "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 24.04.2020) |
|  | Укажите стороны трудового правоотношения | 1.Работник  2.Работодатель |
|  | Трудовой договор  1. Понятие  2. Обязательные условия  3. Срок заключения  4. Основания расторжения | 1) 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 определённую этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56 ТК РФ)  2) Обязательные условия:   * ФИО работника и наименование работодателя (ФИО руководителя – ФЛ) * сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя (ФЛ) * ИНН (для работодателей, искл: работодатели – ФЛ, не являющихся ИП) * сведения о представителе работодателя, и основание, на котором он представляет интересы * место и дата заключения трудового договора * место работы (с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения) * трудовая функция * дата начала работы, срок действия договора (срочный договор) * условия оплаты труда (размер оклада, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); * режим рабочего времени и времени отдыха * условия труда на рабочем месте * компенсации за особые условия труда * условия, определяющие в необходимых случаях характер работы * условие об обязательном социальном страховании работника   3) Срок заключения:   * бессрочный * срочный (не более 5 лет)   4) Основания расторжения:   * соглашение сторон * истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения; * расторжение трудового договора по инициативе работника расторжение трудового договора по инициативе работодателя * перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность); * отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчинённости) организации либо её реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения * отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора * отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы * отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем * обстоятельства, не зависящие от воли сторон * нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы |
|  | Укажите обязательные документы, необходимые для трудоустройства | * + паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;   + трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;   + документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учёта, в том числе в форме электронного документа;   + документы воинского учёта - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;   + документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;   + справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;   + справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.   + В отдельных случаях с учётом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов. |
|  | Перечислите виды ответственности, которая предусмотрена трудовым законодательством | * + Дисциплинарная   + Материальная   + Гражданско-правовая   + Административная * Уголовная |

*Задание 2.*Составьте сравнительную таблицу, где отразите отличительные черты трудового правоотношения от иных отношений, связанных с трудом. В основу возьмите следующие критерии:

1. нормативно-правовое регулирование;
2. основания возникновения;
3. гарантии;
4. основания прекращения отношений.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерий | Трудовые правоотношения | Отношения гражданско-правового договора |
| Нормативно-правовое регулирование | Трудовой Кодекс РФ | Гражданский Кодекс РФ |
| Основания возникновения | Трудовой договор | Договор подряда |
| Гарантии | В трудовом законодательстве гарантии и компенсации делят на: общие и специальные.  К общим относятся гарантии:   * при приёме на работу; * при переводе на другую работу; * при оплате труда; * при расторжении трудового договора и др.   Помимо общих гарантий работникам предоставляются специальные гарантии в случаях: направления в служебную командировку;   * переезда на работу в другую местность; * исполнения общественных или государственных обязанностей; * совмещения обучения с работой; * прекращения работы не по вине работника; * прекращения работы по определённым основаниям; * предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска; * задержки выдачи трудовой книжки работнику по вине работодателя. | Для людей, работающих по договору подряда гарантий нет |
| Основания прекращения отношений | * + - соглашение сторон     - истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;     - расторжение трудового договора по инициативе работника расторжение трудового договора по инициативе работодателя     - перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);     - отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчинённости) организации либо её реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения     - отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора     - отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы     - отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем     - обстоятельства, не зависящие от воли сторон * o нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы | * акт приёмки проделанной работы суд счёл недействительным. * договор подписан по принуждению. В таком случае пострадавшему участнику сделки следует подтвердить это документально. * одна из договорных сторон не в состоянии отвечать за свои решения по причине психического заболевания. Что может подтвердить только эпикриз специализированной медицинской комиссии. * положения соглашения несут существенные нарушения законодательных норм. * участники отношений (один из них) не правомочны заключать подобные сделки |

*Задание 3.*Определите вид ответственности за трудовые правонарушения:

1. лицо, работавшее на складе, тайно похитило 2 ноутбука и 4 принтера;

**Уголовная (Статья 158 УК РФ), материальная (Статья 233 ТК РФ) и дисциплинарная ответственность**

1. Р. каждый день опаздывал на работу на 15 минут;

**Дисциплинарная ответственность**

1. Л. сломала компьютер на своём рабочем месте;

**Материальная (Статья 238 ТК РФ) и дисциплинарная ответственность**

1. З., являющийся работодателем, не своевременно выдал трудовую книжку П. при увольнении;

**Административная ответственность (Статья 5.27 КоАП РФ)**

1. работодатель М. отказал коллективу работников в принятии коллективного договора, сославшись на то, что это не обязательный локальный документ.

**Административная ответственность (Статья 5.30 КоАП РФ)**