**ОПОРНЫЙ КОНСПЕКТ ЛЕКЦИИ № 6.**

**ТЕМА: «ТРУДОВОЕ ПРАВО РФ»**

**План:**

1. Понятие и источники трудового права. Субъекты трудового права.

2. Трудовой договор (контракт): понятие, виды, порядок заключения и основания для расторжения.

3. Рабочее временя и время отдыха.

**1. Понятие и источники трудового права.**

**Субъекты трудов права.**

***ТРУДОВОЕ ПРАВО –*** *самостоятельная отрасль права, представляющая собой систему правовых норм, регулирующих трудовые отношения  работников и работодателей, а также тесно связанные с ними иные отношения.*

***Трудовые отношения*** – \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

***Стороны трудовых отношений:***

***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_***

**Основания возникновения трудовых отношений:**

1. *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*
2. *избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*
3. *назначение на должность или утверждения в должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*
4. *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*
5. *направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*
6. *фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя.*

***Источники трудового права:***

1. *Всеобщая декларация прав человека (1948 г.).*
2. *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*
3. *ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)*

**Граждане как субъекты трудового права**

***Трудовая правосубъектность***

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

* *Трудовая правосубъектность возникает* ***в полном объёме*** *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*
* ***Неполная трудовая******правосубъектность*** ***с 15 лет,*** *если работник получил или получает общее образование и выполняет легкий труд, не причиняющий вреда здоровью;*
* ***Неполная трудовая******правосубъектность с 14 лет,*** *если работа относится к разряду легкой, не причиняет вреда физическому здоровью и моральному состоянию и не мешает учебе (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_).*
* *с лицами,* ***не достигшими возраста 14 лет,*** *с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства допускается заключение трудового договора для участия в создании и (или) исполнении произведений в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках.*

***ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН***

|  |  |
| --- | --- |
| ***РАБОТНИКА*** | ***РАБОТОДАТЕЛЯ*** |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

***2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР***

*соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется за плату предоставить работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие правила трудового распорядка.*

***Содержание трудового договора*** *(ст.57 ТК РФ):*

1. *Информация о работнике и работодателе.*
2. *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*
3. *Наименование должности, специальности, профессии.*
4. *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*
5. *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*
6. *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*
7. *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*
8. *Время отдыха, вопросы охраны труда и дисциплины труда.*

***Виды трудовых договоров:***

***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_***

***ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА:***

* *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

* *Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания.*
* *При фактическом допущении работника к исполнению его обязанностей работодатель обязан оформить с ним трудовой договор не позднее чем через 3 дня со дня начала работы и внести запись в трудовую книжку не позднее чем через 5 дней.*
* *Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.*
* *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*
* *Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.*
* *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

***ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК:***

* *Для руководителей организации, главных бухгалтеров, их заместителей, руководителей филиалов и представительств – \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*
* *Для других работников – \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

***Испытательный срок не устанавливается:***

*1) Для лиц, поступающих на работу по конкурсу;*

*2) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;*

*3) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;*

*4) Для лиц, окончивших образовательное учреждение профессионального образования и поступающих на работу впервые в течение 1 года после окончания обучения;*

*5) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;*

*6) Для лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя.*

* *Условие об испытании (испытательный срок) должно быть указано в трудовом договоре.*
* *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

***При неудовлетворительном результате испытания*** *работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за 3 дня.*

***При положительном результате испытания*** *работник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

***Основания прекращения трудового договора:***

1. *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*
2. *истечение срока трудового договора*
3. *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*
4. *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*
5. *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*
6. *отказ работника от работы в связи с изменением существенных условий договора*
7. *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

***Расторжение трудового договора по инициативе работника:***

***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_***

***Расторжение трудового договора по инициативе работодателя:***

* *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;*
* *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;*
* *несоответствие работника занимаемой должности;*
* *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;*
* *неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей;*
* *прогул (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_);*

* *появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения*
* *разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника и другие.*

***Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:***

* *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;*
* *восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению суда;*
* *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;*
* *осуждение работника к наказанию в соответствии с приговором суда;*
* *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;*
* *смерть работника.*

***3. Рабочее время и время отдыха***

***Рабочее время –*** *установленный законом отрезок времени, в течение которого работник должен выполнять свои трудовые обязанности.*

***Виды рабочего времени***

1. ***Нормальная продолжительность рабочего времени***

*Рабочий день:*

* *7 часов при 6-дневной рабочей неделе.*
* *8 часов при 5-дневной рабочей неделе.*

*Рабочая неделя: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

1. ***Сокращенное рабочее время.***

*Устанавливается для некоторых категорий работников:*

1. *Несовершеннолетние:*

* *от 16 до 18 лет – \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*
* *от 14 до 16 лет – \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*
* *учащиеся, работающие в свободное от учебы время – половина, указанных от их возраста норм (т.е. 18 или 12 часов в неделю)*

1. *Работники, занятые на работе с вредными условиями труда – \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*
2. *Работники, чья работа связана с повышенным умственным, эмоциональным и нервным напряжением – \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*
3. *Работники – инвалиды I и II группы – \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*
4. ***Неполное рабочее время.***

* *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*
* *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

***Работодатель не может отказать:***

* *беременным женщинам;*
* *женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет или ребенка инвалида до 18 лет;*
* *лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи.*

1. ***Работа в ночное время.***

***НОЧНОЕ ВРЕМЯ: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_***

*Продолжительность рабочего времени сокращается на 1 ч.*

***Не допускаются:***

* *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,*
* *работники до 18 лет за исключением лиц, участвующих в создании или исполнении художественных произведений.*

***С письменного согласия привлекаются:***

* *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,*
* *инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов,*
* *работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением,*
* *матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет.*

1. ***Сверхурочная работа***

*- работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.*

***Продолжительность:*** *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

***ОПЛАТА:*** *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_***

***Не допускается привлечение к сверхурочным работам:***

* *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*
* *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

***РЕЖИМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ***

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

1. ***Ненормированный рабочий день***

*Отдельные работники по распоряжению работодателя могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_).*

1. ***Гибкое рабочее время***

*Начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по взаимному соглашению сторон (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_).*

1. ***Сменная работа.***

* *Работа в 2-4 смены, которая вводится в следующих случаях:*
* *когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы,*
* *в целях более эффективного использования оборудования, повышения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*
* *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*
* *Работа производится согласно графика сменности, который доводится до сведения работников не позднее чем \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ до введения в действие.*

1. ***Суммированный учет рабочего времени.***

*Вводится, когда по условиям работы для работников не может быть установлена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.*

*Продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*Пример: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

1. ***Разделение рабочего дня на части.***

*Вводится на тех работах, где это необходимо в следствие особого характера труда, а также на производстве работ, интенсивность которых неоднородна в течение рабочего дня.*

*Продолжительность \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*Пример: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

***Время отдыха***

1. *Перерывы в течение рабочего дня:*

* *обеденный (30 мин. – 2 часа),*
* *перерыв для отдыха и обогрева.*

1. *Ежедневный отдых.*
2. *Выходные дни.*
3. *Праздничные дни.*
4. *Отпуск (28 календ. дней)*

**СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 6.**

**ТЕМА: «ТРУДОВОЕ ПРАВО РФ»**

**ПЛАН:**

1. Понятие и источники трудового права. Субъекты трудового права.
2. Виды рабочего времени. Режимы рабочего времени.
3. Время отдыха.
4. Трудовой договор (контракт). Испытательный срок.
5. Расторжение трудового договора.
6. Дисциплина труда и материальная ответственность.
7. Трудовые споры.

**Нормативные акты**

* 1. Трудовой кодекс Российской федерации [Электронный ресурс]: федеральный закон  от 30.12.2001 N 197-ФЗ: с изменениями от 04.11.2014. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
  2. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности [Электронный ресурс]: федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ: с изменениями от 14.10.2014. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

**Основная литература**

1. Правоведение [Текст]: учебник для вузов / под ред. М.Б. Смоленского. – М: «Дашков и К»; Академцентр, 2009 и др. – 496 с.
2. Правоведение [Текст]: учеб. пособие для вузов /В. И. Шкатулла, В. В. Надвикова, М. В. Сытинская; под ред.В. И. Шкатуллы. **-** М.: «Академия», 2009 и др. – 507 с.
3. Мухаев Р. Т. Правоведение [Электронный ресурс]: учебник для студентов, обучающихся по неюридическим специальностям. – 3-е изд., перераб. и доп. – М: Юнити-Дана, 2013. – 431 с. // <http://biblioclub.ru/index.php?page>=book\_view&book\_id=119461

**Дополнительная литература**

1. Правоведение [Текст]: учебник для вузов / Э.П. Гаврилов, В.И. Гуреев, З.Г. Крылова и др.; под ред. В.И. Гуреева. - М.: Высшая школа, 2006. – 599 с.
2. Правоведение [Электронный ресурс]: учеб. пособие / под ред. Н.Н. Косаренко. *–* М.: Флинта: МПСИ, 2010. – 360 с. // <http://biblioclub.ru/index.php?page>=book\_view&book\_id=83215
3. Правоведение [Текст]: учебник для студентов неюридических вузов / А.В. Малько, Г.Н. Комкова, З.И. Цыбуленко и др.; под ред. А.В. Малько. - М.: КНОРУС, 2010. – 400 с.
4. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации с последними изменениями в законодательстве на 15.01.2007 г. [Текст] / отв. ред. Ю.П. Орловский. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 563 с.
5. Кашанина, Т.В. Российское право [Текст]: учебник / Т.В. Кашанина, А.В. Кашанин. - М.: НОРМА, 2009 и др. – 784 с.
6. Моисеенко О.В. Правоведение [Электронный ресурс]. Учебное пособие для студентов очной и заочной форм обучения неюридических факультетов. – Кемеровский государственный университет, 2010. – 216 с. // http://biblioclub.ru/index.php?page=book\_view&book\_id=232379
7. [Земцов Б. Н.](http://biblioclub.ru/index.php?page=author&id=23627), [Чепурнов А. И.](http://biblioclub.ru/index.php?page=author&id=24176) Правоведение [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие. – Евразийский открытый институт, 2011. – 400 с. //http://biblioclub.ru/index.php?page=

book&id=93149&sr=1.

1. Правоведение [Электронный ресурс]: электронный учебник / В.А. Алексеенко, О.Н. Булаков и др. – М.: Кнорус и др., 2009. – 1 электрон. опт. диск [CD-ROM]: зв., цв.

**Ключевые понятия и термины**

Трудовое право, Трудовой кодекс РФ, рабочий, работодатель, профсоюз, трудовой договор, рабочее время, норма рабочего времени, рабочий день, рабочая смена, режим рабочего времени, ненормированный рабочий день, сверхурочная работа, время отдыха, материальная ответственность, дисциплинарные взыскания, прогул, испытательный срок.

**Методические указания**

***Цель занятия*** *— раскрыть содержание источников, субъектов трудового права, а также разобрать основные понятия трудового права — трудовой договор, рабочее время и время отдыха, оплата труда, дисциплинарные взыскания и материальная ответственность, порядок рассмотрения трудовых споров.*

1. Подготавливая первый вопрос семинара, студент должен выявить особенности трудового права, знать его источники и субъектов, обязанности и права работодателя и работника, уметь определить место профсоюзов в системе трудовых отношений.
2. При ответе на второй вопрос необходимо раскрыть содержание различных видов рабочего времени, особое внимание уделив сверхурочной работе. Также нужно осветить основные режимы рабочего времени и привести примеры применения данных режимов в трудовой деятельности.
3. Ответ на третий вопрос предполагает знание основных видов отдыха работника, а также продолжительности каждого вида. Особое внимание уделите отпускам, их видам, продолжительности, порядку предоставления.[[1]](#footnote-1)
4. В четвёртом вопросе расскажите о видах трудового договора, порядке его заключения, о правах и обязанностях сторон. Особое внимание уделите вопросам назначения испытательного срока и его правовым последствиям.
5. При ответе на пятый вопрос расскажите об основаниях увольнения работников, как по их инициативе, так и по решению администрации. Обратите внимание на процедуру увольнения.[[2]](#footnote-2)
6. При подготовке пятого вопроса нужно правильно представлять себе содержание дисциплинарной ответственности и её особенности, знать виды дисциплинарных взысканий и порядок привлечения к данному виду ответственности. Также нужно чётко представлять, что такое материальная ответственность работодателя и работника, и какие существуют виды материальной ответственности работника.[[3]](#footnote-3)
7. В седьмом вопросе следует знать основные способы защиты трудовых прав работников. Также следует рассказать о трудовых спорах, их видах и порядке разрешения.[[4]](#footnote-4)

**Темы сообщений и докладов**

* 1. Служба занятости и статус безработного.
  2. Возмещение вреда работникам при исполнении ими трудовых обязанностей.
  3. Оплата труда.
  4. Защита прав работников.
  5. Коллективный договор в современных условиях.

**ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОГО ВЫПОЛНЕНИЯ:**

**I. Практическое задание № 3:**

***«Оформление трудового договора».***

**ЗАДАНИЕ:** оформить трудовой договор как если бы Вы поступали на работу на предприятие в роли инженера.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР N \_\_\_

г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ "\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, именуемое в дальнейшем "Работодатель",

в лице \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, действующего на основании Устава, с одной стороны, и гражданин РФ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, именуемый в дальнейшем "Работник", с другой стороны, заключили настоящий договор

о нижеследующем:

**1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА**

1.1. По настоящему договору Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной в настоящем договоре трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные действующим трудовым законодательством, локальными нормативными актами Работодателя, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную настоящим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка, другие локальные нормативные акты Работодателя, а также выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, а также дополнительными соглашениями к нему.

1.2. Договор составлен с учетом действующего законодательства и является обязательным документом для сторон, в том числе при решении трудовых споров между Работником и Работодателем в судебных и иных органах.

**2. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

2.1. Работодатель поручает, а Работник принимает на себя выполнение трудовых обязанностей в должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в структурном подразделении \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

2.2. Работа по настоящему договору является для Работника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ работой *(вариант: основной, работой по совместительству).*

2.3. Во время выполнения своих трудовых обязанностей Работник подчиняется непосредственно Генеральному директору.

2.4. Местом работы Работника является офис организации, расположенный по адресу: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

2.5. Труд Работника по настоящему договору осуществляется в нормальных условиях. Трудовые обязанности Работника не связаны с выполнением тяжелых работ, работ в местностях с особыми климатическими условиями, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда.

2.6. Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ календарных дней. Очередность предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска определяется в соответствии с графиком отпусков либо по согласованию с Работодателем.

**3. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА**

3.1. Работник должен приступить к выполнению своих трудовых обязанностей с "\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г.

Окончание договора: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3.2. Настоящий договор заключен на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ срок.

**4. ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК**

4.1. При заключении настоящего договора Работнику назначается испытание с целью проверки соответствия квалификации Работника поручаемой ему работе. В период испытания на работников полностью распространяется законодательство о труде.

4.2. Срок испытания составляет \_\_\_\_\_\_\_\_\_ месяца с момента заключения настоящего договора. В испытательный срок не засчитываются период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда Работник отсутствовал на работе по уважительным причинам.

4.3. Если срок испытания истек, а Работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора (контракта) допускается только на общих основаниях.

4.4. При неудовлетворительном результате испытания освобождение Работника от работы производится Работодателем без выплаты выходного пособия.

**5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКА**

5.1. Размер должностного оклада Работника составляет (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_) рублей в месяц.

5.2. Заработная плата Работнику выплачивается путем \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(вариант: путем выдачи наличных денежных средств в кассе Работодателя; перечисления на счет Работника в банке).*

5.3. Заработная плата за каждый месяц работы выплачивается два раза в месяц: первая часть - с 25 по 27 число текущего (расчетного) месяца, вторая часть - с 10 по 12число следующего месяцам (*может быть указан иной срок*).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.4. Работодателем устанавливаются стимулирующие и компенсационные выплаты (доплаты, надбавки, премии и т.п.). При этом условия таких выплат и их размеры определены в Положении о премировании работников.

5.5. В случае, если Работодателем введены нормы труда, при их невыполнении по вине Работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

5.6. Время простоя по вине Работника не оплачивается. Причины простоя и размер ущерба определяется Работодателем, а в спорных случаях - судом.

**6. ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ**

6.1. Условия настоящего трудового договора носят конфиденциальный характер и разглашению не подлежат.

6.2. Условия настоящего трудового договора имеют обязательную юридическую силу для сторон. Все изменения и дополнения к настоящему трудовому договору оформляются двусторонним письменным соглашением.

6.3. Споры между сторонами, возникающие при исполнении трудового договора, рассматриваются в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

6.4. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством РФ, регулирующим трудовые отношения.

6.5. Договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, а другой - у Работника.

**РЕКВИЗИТЫ И ПОДПИСИ СТОРОН**

Работодатель: Работник:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**II. РЕШИТЕ СЛЕДУЮЩИЕ СИТУАЦИИ:**

**1.** Женщина, имеющая двоих маленьких детей, обратилась в отдел кадров завода с просьбой принять её на работу, но учесть при этом, что за детьми требуется уход.

*Какой режим рабочего времени должны предложить ей на заводе с учетом её положения?*

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**2.** Директор мастерской издал приказ о переводе семнадцатилетнего работника на работу в ночную смену. Рабочий обратился в профсоюзный комитет с просьбой разъяснить ему, должен ли он выполнять этот приказ. В профкоме ему разъяснили, что в соответствии с трудовым законодательством …… *(Закончите предложение)* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**3.** С устного согласия директора муниципального предприятия Иволгин приступил к работе токаря. Через пять дней с ним произошел несчастный случай. Однако директор заявил Иволгину, что поскольку с ним не был заключен трудовой договор в письменной форме, предприятие не может нести ответственность за данный несчастный случай.

*Возникли ли в данном случае трудовые отношения? Прав ли директор?*

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**4.** Куликова была принята на работу в детский сад на должность воспитателя. Окончательный прием на работу был обусловлен испытанием продолжительностью в 1 месяц. Через 16 дней Куликовой объявили, что она не удовлетворяет предъявляемым к воспитателю требованиям, и она в тот же день была уволена с работы как не выдержавшая испытательного срока. Считая, что расторжение с ней трудового договора до истечения срока испытания является нарушением трудового законодательства, Куликова обратилась в суд с просьбой восстановить ее на работе.

*Какое решение, по вашему мнению, вынесет суд?*

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**5.** В приказе о приеме Фадеева на работу в качестве водителя автобазы (муниципальное предприятие) было предусмотрено, что за ним закрепляется легковая автомашина «Волга». Однако через два месяца директор автобазы, ссылаясь на производственную необходимость, предложил Фадееву работать на автомашине «ВАЗ», полученной после капитального ремонта, а машину «Волга» закрепил за вновь поступившим водителем. Фадеев обратился к директору с просьбой восстановить его на прежней работе, так как он согласия на перевод не давал.

Директор отказал Фадееву, пояснив, что в данном случае имело место перемещение на другое рабочее место, а не перевод.

*Кто прав?*

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**6.** К моменту окончания смены токарь Потопов не успел подготовить рабочее место для сдачи его своему сменщику Норину. Поскольку время работы Потопова закончилось, он, ссылаясь на неотложные дела, поспешил уйти. Вследствие того, что рабочее место не было подготовлено, Норин отказался приступить к работе. На основании докладной записки бригадира смены приказом руководителя организации работникам был объявлен выговор.

*Правомерно ли привлечение к дисциплинарной ответственности Потопова и Норина? Правильно ли соблюдена процедура наложения дисциплинарного взыскания на работников?*

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

**III. Проверочный тест по теме:** «**Трудовое право».**

**1. Взысканиями за неисполнение дисциплины труда не является:**

1. **штраф** 2) замечание 3) выговор 4) увольнение

**2. Основной отпуск для работников с 18 лет составляет:**

1) 30 календарных дней 2) 31 календарный день

**3) 28 календарных дней** 4) 29 календарных дней

**3. Отпуск без сохранения зарплаты не предоставляется:**

1) участникам Великой Отечественной войны

2) пенсионерам

3) при рождении ребенка, свадьбе, смерти родственника

**4) при бытовой травме**

**4.** **Труд подростков можно использовать:**

1) на ночных, тяжелых, сверхурочных, подземных работах

2) на вредных и опасных производствах

3) на работах, которые могут принести вред их нравственному развитию

**4) на озеленении улиц в летний период**

**5. Распредели в две группы права и обязанности работников: к каждой позиции первого столбца подбери соответствующую по­зицию из второго.**

ПРИМЕРЫ

1) Заключать, изменять, расторгать договор.

2) Получать работу по договору.

3) Добросовестно трудиться.

4) Соблюдать технику безопасности

5) Своевременно получать зарплату.

6) Беречь имущество предприятия.

**ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ**

**А. права Б. обязанности**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| А | А | Б | Б | А | Б |

**6. Найди в приведенном ниже списке основания для увольнения работника по инициативе администрации**

1) увольнение по истечению срока договора

**2) увольнение при ликвидации организации**

3) увольнение при изменении условий договора

**4) увольнение при сокращение штатов**

**5) увольнение при систематическом нарушении трудовой дисциплины**

**7. Какие из перечисленных ниже фактов относятся к дисцип­линарным проступкам?**

1) неоплаченный проезд на работу в городском транспорте

**2) опоздание к началу рабочего дня**

3) нарушение договорного обязательства

4) нарушение правил дорожного движения

**8. Полное трудовое совершеннолетие наступает в:**

1) 14 лет 2) 15 лет **3) 16 лет** 4) 18 лет

**9. Верны ли суждения.**

А. Основной отпуск – 56 календарных дней.

Б. Людям, работающим в условиях Крайнего Севера, предоставляется дополнительный отпуск.

1) верно только А **2) верно только Б**

3) верны оба суждения 4) оба суждения неверны

**10. Обязательное для всех работников подчинение правилам поведения это:**

**1) дисциплина труда**

2) правила труда

3) нормы труда

4) законы труда

**11. Николай Р., выпускник техникума устроился работать на завод. Ему назначили испытательный срок 6 месяцев и предложили в течение этого времени получать 50% зарплаты. Являются ли правильными действия администрации завода?**

1. действия администрации абсолютно правильны
2. **действия администрации абсолютно неправильны**
3. Николай Р., как выпускник техникума, должен проходить испытательный срок в течение 3 месяцев, но получать 100% зарплаты.
4. Николай Р., как выпускник техникума, должен проходить испытательный срок в течение 3 месяцев, но получать 50% зарплаты.

**12. Запрещено увольнять по инициативе администрации:**

**1) беременных женщин**

2) женщин, имеющих детей до пяти лет

3) одиноких матерей, воспитывающих детей до 18 лет

4) одиноких женщин, не имеющих мужа

1. **Трудовые правоотношения возникают в связи ….**

**1) с процессом труда;**  2) с результатом труда;

3) с качеством труда; 4) верны все варианты.

1. **Для кого можно установить при приеме на работу испытательный срок в 6 месяцев?**

1) для молодых специалистов;

2) для лиц, не достигших 18 лет;

**3) для заместителей руководителей структурных подразделений;**

4) для избранных на выборную должность.

1. **Предупредить работодателя о расторжении трудового договора надо …**

1) за 3 дня; 2) за неделю; **3) за две недели;** 4) за месяц.

1. **Работодатель не обязан предоставлять возможность работать неполный рабочий день …**

1) беременной женщине;

2) одному из родителей ребенка до 14 лет;

**3) родителям ребенка-инвалида;**

4) все варианты верны.

**17.** **Работник может быть привлечен к сверхурочной работе …**

1) когда он сам согласен;

2) когда надо предотвратить производственную аварию;

3) когда надо заменить заболевшего коллегу;

4) когда есть распоряжение руководителя.

1. **В РФ установлен обеденный перерыв …**

1) от 20 до 60 минут; **2) от 30 до 120 минут;**

3) от 60 до 120 минут; 4) от 90 до 150 минут.

1. **При ограниченной материальной ответственности работники возмещают ущерб в пределах ….**

1) 25% среднего месячного заработка;

2) 50% среднего месячного заработка;

**3) среднего месячного заработка;**

4) двух средних месячных заработков.

1. **Со дня обнаружения ущерба работодатель может обратиться в суд в пределах …**

**1) 6 месяцев**; 2) 12 месяцев; 3) 18 месяцев; 4) 24 месяца.

1. **Трудовое правоотношение, в отличие от гражданского, возникает не в связи с результатом труда, а в связи с его процессом\_\_\_\_**
2. **После подписания трудового договора издается приказ (распоряжение), который объявляется работнику под роспись в срок до 3 дней\_\_\_\_\_**
3. **Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**
4. **Прогулом считается непрерывное отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение \_4 часов подряд в течение рабочего дня (смены)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**
5. **Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, может быть заменена \_\_\_денежной компенсацией\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**
6. **Установите соответствие между расторжением трудового договора и их возможными основаниями.**

По инициативе работника – письменное заявление работника.

По инициативе работодателя – приказ о сокращении штатов.

По независящим основаниям – призыв на военную службу.

1. **Установите соответствие между категориями работников и продолжительностью их рабочего времени.**

Для основной массы работников – 40 часов в неделю

Для работников в возрасте до 16 лет – 24 часа в неделю.

Для работников с вредными условиями труда – 36 часов в неделю.

**ОТВЕТЫ:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **14.** | **15.** | **16.** | **17.** | **18.** | **19.** | **20.** |
|  |  |  |  |  |  |  |

**Вопросы для самоконтроля**

1. Когда был принят Трудовой кодекс РФ?

2. Кто может являться субъектом трудового права?

3. Почему профсоюзы представляют коллективные интересы работников?

4. Как влияет возраст работника на продолжительность рабочего времени?

5. Какие вы знаете виды и режимы рабочего времени?

6. Может ли администрация уволить работника за прогул свыше 4 часов?

7. Для каких работников утрата доверия может стать основанием для увольнения?

8. Каковы для работника правовые последствия работы на условиях неполного рабочего времени?

9. Каков порядок заключения трудового договора?

10. Каков порядок привлечения работника к сверхурочным работам?

11. Какие вы знаете виды дисциплинарных взысканий?

12.Какие существуют виды материальной ответственности работника?

13.Что является основным способом защиты нарушенных прав работника?

14. Каков порядок разрешения трудовых споров?

1. Трудовой кодекс РФ: **ст. 106-116.** [↑](#footnote-ref-1)
2. Трудовой кодекс РФ: **ст. 77-81, 83.** [↑](#footnote-ref-2)
3. Трудовой кодекс РФ: **ст. 234-244, 248.** [↑](#footnote-ref-3)
4. Мухаев Р. Т. Правоведение: учебник для студентов, обучающихся по неюридическим специальностям. – 3-е изд., перераб. и доп. – М: Юнити-Дана, 2013. – 431 с. // <http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view&book_id=119461> - **С. 316-323.** [↑](#footnote-ref-4)