**Уважаемые студенты гр.37-З.Изучите материалы лекций и дайте письменные ответы на вопросы после лекций. Выполните задания практических работ №1,№3**

**Ответы присылайте отдельными файлами. Материалы лекций пересылать не надо: только указывать номер и тему лекции .**

**Ответы на задания лекций №1,2.3,4 и задания практических работ №1,№3должны быть выполнены и пересланы на мой эл. адрес до 24.10.20.г.**

**Ознакомимся с терминами :**

**Трудовое право** — это отрасль права, нормы которой регулируют общественные отношения, складывающиеся между работниками и работодателями по поводу реализации гражданами своих способностей к труду, а также некоторые иные, тесно связанные с ними отношения (в частности, отношения по трудоустройству у конкретного работодателя, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников, отношения материальной ответственности сторон трудового договора в сфере труда, отношения по разрешению трудовых споров и др.).

. **В системе трудового права** можно выделить две части — **Общую и Особенную**, каждая из которых регламентирует определенный круг вопросов.

**Общая часть** включает в себя *юридические нормы, определяющие наиболее принципиальные подходы к правовому регулированию трудовых отношений в целом*.

В **Особенной части** *трудового права объединены нормы, регулирующие отдельные аспекты трудовых отношений: порядок приема на работу и увольнения, оплату труда, режим рабочего времени и времени отдыха, гарантии и компенсации, трудовые споры* и др.

**ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА**

**Источниками трудового права являются нормативные акты самого различного уровня**, содержащие в себе правовые нормы. Главное место среди источников трудового права занимает **Конституция Российской Федерации, в которой закреплены основные трудовые права и свободы граждан, а также гарантии их реализации**. В соответствии с ч. 1 ст. 15 Конституции РФ она имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории РФ. Конституция Российской Федерации законодательно закрепляет право каждого гражданина на свободу труда, запрет на принудительный труд, право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного в федеральном законе минимального размера заработной платы, право на защиту от безработицы. Она признает право работников на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Также Конституция РФ гарантирует работающим по трудовому договору право на отдых.

**договоры Российской Федерации** являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотрено законом, то применяются правила международного договора». Поэтому вторым важным источником трудового права России являются международные договоры (конвенции). В сфере трудовых отношений первостепенное значение имеют международно-правовые нормы, содержащиеся в многочисленных конвенциях Международной организации труда (МОТ)

(Следующим по юридической силе источником трудового права являются **федеральные конституционные законы и федеральные законы**. Среди них главным источником трудового права является **Трудовой кодекс Российской Федерации** (Трудовой кодекс РФ). Он вступил в силу с 1 февраля 2002 г. и состоит из 6 частей, 14 разделов, 62 глав и 424 статей. Нормы трудового права, содержащиеся в иных законах, должны соответствовать Трудовому кодексу РФ. В случае противоречий между Трудовыми кодексом РФ и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется Трудовой кодекс РФ.

**Следующую ступень в иерархии источников трудового права занимают подзаконные акты, среди которых главенствующее место занимают указы Президента РФ**, регулирующие общественные отношения в сфере труда.

Также к подзаконным актам как источникам трудового права относятся **и постановления Правительства РФ**. Постановления Правительства РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу РФ, иным федеральным законам и указам Президента РФ.

**Постановления, инструкции и разъяснения Министерства здравоохранения и социального развития РФ** (ранее — Федеральной службы по труду и занятости РФ, а еще ранее — Минтруда РФ) — следующие источники трудового права.

**Мини стерства и федераль-ные органы исполнительной власти**.могут издавать акты, содержащие нормы трудового права в пределах, предусмотренных федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ. Нормативные правовые акты Министерства здравоохранения и социального развития РФ не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам, указам Президента РФ и постановлениям Правительства РФ.

Законы и нормативно-правовые акты субъектов РФ также могут быть источниками трудового права. Они выстраиваются по такой же схеме, как и указанные выше федеральные нормативные правовые акты. Законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам, указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти. В пределах своей компетенции документы, содержащие нормы права, могут принимать также органы местного самоуправления (городские думы, администрации, мэрии, сельсоветы и т.п.). Такие источники трудового права действуют только на территории соответствующего муниципалитета.

**Наконец, специфическим источником** трудового права являются локальные нормативные акты, т. е. акты, действующие в пределах только той организации, в которой они были приняты (от лат. locus — место)..

**ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ**

**Трудовое правоотношение** *— это основанное на соглашении между работником и работодателем правовое отношение, по которому одна сторона (работник) обязуется лично выполнять определенную трудовую функцию (работу по определенной специальности, квалификации или должности), подчиняясь установленным работодателем правилам внутреннего трудового распорядка, а другая сторона (работодатель) обязуется предоставить работнику предусмотренную трудовым договором работу, обеспечить надлежащие условия его труда, а также своевременно оплачивать труд работника*.

**Элементами трудового правоотношения** являются его объект, субъекты (стороны) и содержание, т.е. субъективные права и обязанности сторон.

**Объектом трудового правоотношения** является выполняемая работником трудовая функция, оплачиваемая работодателем.

**Субъекты трудового правоотношения** — *это работник и работодатель*. Работник — физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Работодатель — физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. В качестве работников могут выступать как граждане Российской Федерации, так и иностранные граждане, а также лица без гражданства (апатриды). На стороне работодателя в трудовых правоотношениях участвуют физические или юридические лица (организации). Содержание правоотношения составляют субъективные права и обязанности сторон.

**Субъективным правом** называется обеспеченная правом мера возможного поведения субъекта права. Обязанность сторон представляет собой меру должного поведения субъекта права. Основанием возникновения трудовых правоотношений являются нормы, содержащиеся в источниках трудового права, и юридические факты.

**Юридические факты** — это реальные жизненные обстоятельства, с которыми нормы объективного права связывают установление, изменение или прекращение субъективных прав и обязанностей (правоотношений).

Самым распространенным основанием возникновения трудовых правоотношений является **трудовой договор**.

**ТРУДОВАЯ ПРАВОДЕЕСПОСОБНОСТЬ**

Обязательной предпосылкой возникновения трудовых правоотношений является наличие у его субъектов трудовой праводееспособности (трудовой правосубъектности). В отличие от гражданской правоспособности, возникающей с момента рождения, трудовая праводееспособность возникает у граждан при достижении определенного возраста. Она делится на **общую, полную, ограниченную** и специальную.

**Ограниченная трудовая праводееспособность** у работника возникает с 14 лет и продолжается до достижения им 16 лет. Лица, достигшие возраста 14 лет, могут заключать трудовой договор только: 1) с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства; 2) если они учатся, получая общее среднее образование; 3) для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения

. **Общая трудовая праводееспособность возникает с 16** лет. Законодатель не связывает заключение трудового договора в этом возрасте с какими-либо дополнительными условиями. Но в законодательстве существуют ограничения на заключение трудовых договоров с лицами до 18 лет.

Поэтому **полная трудовая праводееспособность** возникает с момента совершеннолетия, т.е. с 18 лет.

**Трудовая правосубъектность** принадлежит человеку на протяжении всей его жизни и не ограничивается моментом выхода на пенсию. Однако в некоторых случаях федеральный закон ограничивает возможность человека заключать трудовой договор после достижения какого-либо возраста (например, для государственных служащих — 65 лет и т. д.). Все граждане Российской Федерации обладают равной трудовой правосубъектностью. Законодательством о труде запрещается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при приеме на работу в зависимости от пола, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников (ст. 3, 64 ТК РФ). Равная трудовая правосубъектность может быть ограничена только в силу закона. Например, вступивший в силу приговор суда в качестве меры наказания может установить лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью (ст. 47 УК РФ

Содержание специальной трудовой **правоспособности работодателя** включает в себя:

1) право найма и увольнения работников; 2) дисциплинарную власть работодателя;

3) право расстановки и перемещения работника по своему усмотрению в производственном процессе.

**Лекция 3 Трудовой договор: понятие, стороны, сроки, формы. Содержание трудового договора. Права и обязанности сторон трудового договора .Порядок изменения и расторжения трудового договора**

**Трудовой договор — это соглашение между работодателем и работником**, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (ст. 56 Трудового кодекса РФ).

сторонами трудового договора **являются работодатель и работник**.

Различают два вида трудовых договоров: 1) **срочный трудовой** договор; 2) трудовой договор на **неопределенный срок**.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено

Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются *срок его действия (не более пяти лет) и обстоятельство (причина), послужившее основанием для заключения срочного трудового договора.* Если в трудовом договоре срок, на который он заключен, не указан, то такой договор автоматически считается трудовым договором на неопределенный срок.

Также **трудовой договор**, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, может быть признан заключенным на неопределенный срок органом, осуществляющим надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, или судом. ^РУДОВОЙ кодекс РФ (ст. 59) содержит более **20 оснований для заключения срочного трудового договора.**

**В** частности, срочный трудовой договор можно заключить: 1) с лицом, поступающим на работу в организацию — субъект малого предпринимательства с численностью до 40 работников (в организациях розничной торговли и бытового обслуживания — до 25 работников), а также к работодателям — физическим лицам;

2) с лицом, обучающимся по дневной форме обучения;

3) с лицом, работающим в данной организации по совместительству;

4) с руководителем, заместителем руководителя и главным бухгалтером организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

5) с лицом, направленным на временные работы органами службы занятости населения, в том числе на проведение общественных работ и др.

Также работодатель имеет право заключить срочный трудовой договор в том случае, если характер работы, на которую нанимается работник, совпадает с нижеперечисленными основаниями и условиями:

1) для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;

2) на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона); 139

3) срочные работы по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

4) для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации, а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

5) в организациях, которые созданы на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы;

6) для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой; работы, непосредственно связанные со стажировкой и профессиональным обучением работника и др. Обязанность доказать наличие обстоятельств, делающих невозможным заключение трудового договора с работником на неопределенный срок, закон возлагает на работодателя. Трудовой кодекс РФ запрещает заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

**Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах. Обратите внимание на то, что это должны быть именно два экземпляра, а не оригинал и его копия**. То есть текст каждого из экземпляров договора должен быть подписан сторонами и на нем должна стоять печать юридического лица (если работодатель — юридическое лицо). Содержание трудового договора составляют его условия. Эти условия подразделяются на д в е группы:

1) **существенные (или обязательные**), т.е. такие условия, без которых трудовой договор не может быть заключен;

2) **факультативные (или дополнительные**), т.е. такие условия, которые могут быть включены в трудовой договор в том случае, если стороны сочтут необходимыми

в процессе переговоров их согласовать и включить в текст договора.

Существенными условиями трудового договора являются:

1) место работы (с указанием структурного подразделения);

2) дата начала работы;

3) наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретной трудовой функции;

4) права и обязанности работника;

5) права и обязанности работодателя;

6) характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;

7) режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);

8) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительных выплат);

9) виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Остальные условия являются **факультативными**. *Это могут быть условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с Трудовым кодексом* РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

**ИСПЫТАТЕЛЬНЫ И СРОК**

При заключении трудового договора работодатель может договориться с работником об испытательном срокеИспытательный срок для большинства категорий работников не может превышать трех месяцев.

Однако Трудовой кодекс РФ не запрещает работодателю устанавливать испытательный срок меньшей продолжительности. Для заместителя руководителя, главного бухгалтера и его заместителя может быть установлен испытательный срок в шесть месяцев. Законом установлены категории работников, которым трудовое законодательство запрещает назначать испытательный срок при приеме на работу

. К ним относятся: 1) беременные женщинам; 2) лица, не достигшие 18 лет; 3) лица, окончившие образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающие на работу по полученной специальности; 4) лица, избранные на выборную должность на оплачиваемую работу; 5) лица, приглашенные на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями. Очень распространенным фактом является снижение работнику на период испытательного срока размера заработной платы. Между тем такая практика прямо противоречит ст. 135 Трудового кодекса РФ и является незаконной. В законе не сказано, что на период испытательного срока оплата труда работника имеет какую-либо специфику. Поэтому работник легко может вернуть недоплаченные суммы в судебном порядке. До истечения срока испытания работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Основанием для расторжения трудового договора в данном случае может быть лишь ссылка на ненадлежащие деловые качества работника; низкий уровень профессионализма, отсутствие должной трудовой дисциплины и т. п.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание, и расторгнуть с ним трудовой договор можно только на общих основаниях.

**ОФОРМЛЕНИЕ НА РАБОТУ**

Согласно ст. 65 Трудового Кодекса РФ при поступлении на работу работник должен предъявить: 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; 2) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства; 3) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; 4) документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; 5) документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки. 6) 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 испольнительной 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. Требовать от лица, поступающего на работу, какие-либо иные документы запрещается. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем. Согласно ст. 68 Трудового кодекса РФ после заключения трудового договора работодатель обязан в течение трех дней издать приказ о приеме на работу и ознакомить с ним работника 143

под роспись. Подлинник приказа о приеме на работу, как правило, остается на хранении в кадровой службе организации (если таковая имеется), одна копия передается в бухгалтерию для оформления лицевого счета и начисления зарплаты, другая — подшивается в личное дело работника.

На основе приказа о приеме на работу в трудовую книжку работника вносится соответствующая запись. В **том случае, если работник поступает на работу впервые, трудовая книжка должна быть заведена работодателем в течение пяти дней с начала работы.** Также на работника заполняется личная карточка и формируется личное дело. *Личное дело — это совокупность документов, содержащих наиболее полные сведения о работнике и его трудовой деятельности.*

При поступлении на работу работодатель также обязан ознакомить работника с **нормативными документами, в которых содержатся правила техники безопасности и охраны труда, иными локальными нормативными актами, действующими в организации**, имеющими отношение к его трудовой функции. К таким документам относятся:

1) правила внутреннего трудового распорядка — организационный документ, регламентирующий трудовые отношения;

2) положение о премировании — организационный документ, определяющий виды премий, критерии, порядок начисления и выплаты;

3) должностная инструкция — правовой акт, издаваемый организацией в целях регламентации организационноправового положения работника, занимающего конкретную должность, его обязанностей, прав, ответственности. Должностная инструкция является фактическим описанием должности, и она необходима для создания эффективных условий работы, для выполнения поставленных перед структурным подразделением целей и задач его штатным персоналом. Должностная инструкция как организационный документ закрепляет организационноправовое положение работника, является правовой основой для проведения аттестации работника, определения его ответственности, для решения трудовых споров, если они возникают между работником и администрацией;

4) документы по охране труда (правила, инструкции и т.п.). Все сотрудники, которых работодатель принимаI

ет на работу, а также работники, переводимые им в процессе работы на другие должности, должны проходить вводный инструктаж по охране труда.

Проведение инструктажа по охране труда является обязанностью работодателя.

О проведении вводного инструктажа делается запись в журнале регистрации вводного инструктажа с обязательной подписью инструктируемого и инструктирующего

. Перед допуском до работы с каждым работником должен быть проведен первичный инструктаж на рабочем месте.

Он проводится руководителем подразделения или сотрудником, которому руководитель подразделения поручил проведение такого инструктажа.

Данный инструктаж проводится с каждым работником индивидуально или же может быть проведен с группой лиц, обслуживающих однотипное оборудование, с показом безопасных приемов труда.

**Лекция 4**

**ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА. ПОРЯДОК ИЗМЕНЕНИЯ И РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

**Основные права и** обязанности работника и работодателя, установлены Трудовым кодексом РФ и являются общими для всех сторон любого трудового правоотношения. **Дополнительные права могут** быть установлены и в порядке договорного регулирования путем их закрепления в правовых актах социального партнерства (коллективном договоре, соглашении). В случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, конкретные права и обязанности сторон могут быть уточнены трудовым договором.

**Права и обязанности работника**

Согласно ст. 21 Трудового кодекса РФ работник имеет право:

1) на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК, иными федеральными законами;

2) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3) рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором; 4) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы; 5) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков; 6) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте; 7) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами; 8) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов; 9) участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

10) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений; 11) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами; 12) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами; 13) возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами; 14) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

**Работник обязан:** 1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; 2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации; 3) соблюдать трудовую дисциплину; 4) выполнять установленные нормы труда; 5) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; 6) бережно относиться к имуществу работодателя и других работников; 7) незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя. У работника не может быть меньше прав, чем предусмотрено трудовым законодательством РФ, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами.

**Права и обязанности работодателя**

**Согласно ст. 22 Трудового кодекса РФ работодатель имеет право:**

1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

2) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

3) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

4) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;

5) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

6) принимать локальные нормативные акты;

7) создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

**Работодатель обязан:**

1) соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3) обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

4) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

5) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

6) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;

7) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

8) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

9) своевременно выполнять предписания федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля и надзора, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

10) рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

11) создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

12) обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

13) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

14) возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами; 15) исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами. У работодателя также не может быть меньше прав и больше обязанностей по сравнению с тем перечнем, который предусмотрен трудовым законодательством РФ, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами.

**ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ РАБОТУ И ПЕРЕМЕЩЕНИЕ РАБОТНИКА**

Отношения, которые складываются между работником и работодателем, не статичны, они подвергаются воздействию внешних обстоятельств, а также могут меняться по инициативе одной из сторон. Поскольку работодатель — более сильная сто

рона в трудовом договоре, то законодательство устанавливает правила изменения трудового договора. Это правовая гарантия соблюдения прав работника. Согласно требованиям ТК РФ условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Работодатель не вправе требовать, чтобы работник выполнял работу, не обусловленную трудовым договором. Однако существует несколько случаев, когда закон предусматривает исключение из этого правила и допускает возможность изменения условий трудового договора в период его действия по инициативе как работодателя, так и работника.

К таким случаям, в частности, **относятся переводы**.

*Переводом на другую постоянную работу в той же организации, требующим письменного согласия работника, считается изменение трудовой функции* и (или) структурного подразделения, в котором работает работник, а также перевод в другую местность вместе с работодателем (ст. 72.1 ТК РФ) и иных существенных условий трудового договора. Под другой местностью в данном случае понимается местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

*Повышение и понижение работника в должности также является переводом, требующим согласия работника.*

Таким образом, получение письменного согласия работника на перевод необходимо в следующих случаях:

1) когда работнику поручается работа по другой должности, специальности, квалификации;

2) работник повышается или понижается в должности;

3) работник переводится в другую местность вместе с организацией;

4) работник переводится в другую организацию;

5) работник переводится в другое структурное подразделение

При отсутствии письменного согласия работника его перевод на другую постоянную работу невозможен, и трудовые отношения, по общему правилу, сохраняются в неизменном виде. Однако если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается в предоставлении ему другой работы, работодатель обязан с согласия работника (или по инициативе последнего) перевести его на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор подлежит прекращению в соответствии с п. 8 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Переводы могут быть двух видов: **постоянные и временные**. Перевод на другую **постоянную работу** имеет место в случае, когда работнику поручается работа, не соответствующая его специальности, квалификации или должности (например, кладовщику предлагается осуществлять продажи в торговом зале, т.е. фактически выполнять обязанности продавца; продавцу — выбивать кассовые чеки, т. е. выполнять работу кассира и т.п.), либо поручение работы связано с изменением существенных условий трудового договора без изменения места работы.

Перевод на другую постоянную работу, как уже отмечалось, возможен только с письменного согласия работника, которое в большинстве случаев (а в случае постоянных переводов — всегда) выражается в таком документе, как изменение трудового договора. Иногда этот документ называют дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить **работника временно на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе**.

Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 дека- бря).

С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации. Временный перевод работника на другую работу возможен: 1) лишь в пределах той же организации, с которой он состоит в трудовых отношениях; 155

2) с отплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе; 3) работа не должна быть противопоказана работнику по состоянию здоровья и должна соответствовать его квалификации.

Основное отличие данного вида перевода от предыдущего состоит в том, что данный перевод допускается, во-первых, без согласия работника, во-вторых, имеет временный характер. Невыполнение работником распоряжения об его временном переводе на другую работу рассматривается как нарушение трудовой дисциплины, невыход на работу — прогулом и может повлечь применение к работнику мер дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения. При этом работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию за отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором. От перевода следует отличать перемещение, которое осуществляется в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение организации, в той же местности, либо связано с поручением работы на другом механизме или агрегате.

В отличие от **перевода перемещение не требует согласия работника**. Оно допустимо при обязательном соблюдении следующих условий:

1) если оно не влечет за собой изменение трудовой функции, т.е. не выходит за пределы специальности, квалификации или должности работника, обусловленной трудовым договором;

2) если в результате него не происходит изменение существенных условий труда.

**ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

Любой трудовой договор рано или поздно прекращается. В зависимости от причины, которая послужила основанием для прекращения трудового договора, различают случаи, когда трудовой договор прекращается:

1) из-за желания одной из сторон (работника или работодателя) либо их обоюдного желания;

2) из-за невозможности сохранить трудовые отношения по определенным обстоятельствам;

3) по основаниям, не зависящим от воли сторон. Рассмотрим эти случаи подробно.

Прекращение трудового договора по соглашению сторон

Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон. При расторжении договора по соглашению сторон не имеет значения, был ли этот договор срочным или же заключен на неопределенный срок. Форма соглашения является письменной и произвольной и фактически представляет собой соглашение о дате увольнения. Это соглашение может быть расторгнуто только с согласия обеих сторон, в отличие от заявления работника об увольнении по собственному желанию, которое тот может отозвать в любой момент.

**Истечение срока трудового договора**

***трудовой договор с работником может быть заключен на определенный срок***. Само по себе истечение этого срока автоматически к прекращению трудовых правоотношений не приводит. Если по истечении срока трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, считается, что трудовой договор возобновлен на неопределенный срок, а значит, уже не может быть расторгнут по данному основанию. Если же работодатель не хочет продлить отношения с работником, то он должен не менее чем за три дня предупредить его об увольнении в письменной форме. Предупреждения о расторжении срочного трудового договора не требуется, если договор заключен на время выполнения конкретной работы, сезонных работ или исполнения обязанностей отсутствующего работника.

**Расторжение трудового договора по инициативе работника**

Работник имеет право в любой момент без объяснения мотивов расторгнуть трудовой договор с работодателем, предупредив его об этом в письменной форме за две недели. При этом по соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения этих двух недель. В случае если трудовой договор заключен на срок до двух месяцев или на время выполнения сезонных работ, срок предупреждения работником работодателя о своем уходе составляет **три дня.**

При расторжении трудового договора с руководителем организации по его желанию срок предупреждения равен одному месяцу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения этого срока. В некоторых случаях работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с работником в тот срок, о котором он просит в своем заявлении (т. е. работник может попросить работодателя уволить его уже на следующий день, через два дня, через десять дней и т.п.).

**Такими случаями являются**:

1) зачисление в образовательное учреждение

2) выход на пенсию;

3) другие обстоятельства, препятствующие продолжению работы;

4) нарушение работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора. Во всех случаях работник должен представить документ, который подтверждает наличие соответствующих обстоятельств (например, справку о поступлении в вуз). До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию. В этом случае заявление считается неподанным и увольнение не производится. Исключением является ситуация, когда на место работника, подавшего заявление об увольнении, в письменной форме приглашен другой работник, которому в соответствии с трудовым законодательством не может быть отказано в приеме на работу. В случае заключения трудового договора с таким гражданином работодатель вправе уволить работника, подавшего заяв

ление об увольнении, несмотря на изменение им впоследствии своего решения. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу независимо от того, согласен ли на это работодатель или нет и оформлено ли увольнение надлежащим образом. Невыход работника на работу после срока, указанного в заявлении, не может рассматриваться как прогул. Однако если работник преждевременно оставил работу, это может повлечь за собой дисциплинарную ответственность в виде увольнения за прогул с соответствующей записью в трудовой книжке.

**В последний день работы работодатель обязан**:

1) издать приказ об увольнении работника;

2) ознакомить работника с этим приказом под роспись;

3) выдать работнику трудовую книжку, а по его письменному заявлению — и другие документы, связанные с работой;

4) произвести с ним окончательный расчет. Неисполнение двух последних обязанностей, если оно повлекло для работника невозможность устроиться на новую работу (например, вследствие задержки выдачи трудовой книжки), влечет материальную ответственность работодателя в виде его обязанности возместить работнику утраченный заработок за незаконное лишение работника возможности трудиться. Если по истечении срока предупреждения, указанного в заявлении, трудовой договор не был расторгнут и работник продолжает работать, не настаивая на своем увольнении, действие трудового договора продолжается. Если работник, уволенный в соответствии с собственноручно поданным заявлением, тем не менее утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то эти обстоятельства подлежат проверке и обязанность доказать их возлагается на работника.

**Расторжение трудового договора по инициативе работодателя**

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем лишь в случаях, прямо указанных в ТК РФ. В случае возникновения спора и рассмотрения дела о восстановлении уволенного работника на работе, трудовой договор с которым был расторгнут по инициативе работодателя, именно работодатель будет обязан доказать наличие у него законного основания увольнения работника, а также соблюдение им установленного порядка увольнения.

**основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя.**

Ликвидация организации, прекращение деятельности работодателем-физическим лицом Основанием для принятия решения об увольнении работников по данному основанию должно служить решение о ликвидации юридического лица, принятое его органами или лицами, уполномоченными законом. Работники должны быть предупреждены работодателем о предстоящем увольнении персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. При увольнении работнику должно быть выплачено выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Кроме того, за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

**Сокращение численности или штата работников организации**

Под сокращением численности или штата понимается общее сокращение количества рабочих мест в данной организации либо упразднение отдельных должностей или специальностей вследствие реорганизации производства, прекращения работодателем осуществления тех или иных видов деятельности и т. д.

О ***предстоящем увольнении работники предупреждаются не менее чем за два месяца*** и под расписку. Увольнение по данному основанию недопустимо, если возможно перевести работника на другую работу (с его согласия): при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника.

При проведении процедуры **сокращения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается:**

1) семейным лицам — при наличии двух или более иждивенцев;

2) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; 3) работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

4) инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

5) работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы. При увольнении по данному основанию работнику выплачивается выходное пособие, а в ряде случаев сохраняется также средний месячный заработок на более длительный срок.

Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации

Чтобы уволить работника по данному основанию, работодателю необходимо провести аттестацию и получить в ее результате отрицательное заключение о квалификации работника. Проведение аттестации — это законное право работодателя. Аттестация проводится в порядке, установленном законодательством либо закрепленном в локальном нормативном акте

организации (например, положении об аттестации). Для проведения аттестации создается специальная аттестационная комиссия, в состав которой обязательно должен быть включен представитель профсоюзного органа. Если аттестационная комиссия приходит к выводу о том, что работник соответствует занимаемой должности, его увольнение по данному основанию невозможно.

**Смена собственника имущества организации**

Смена собственника имущества организации дает право новому собственнику расторгнуть трудовой договор с руководителем, его заместителями и главным бухгалтером. Что касается рядовых работников, то уволить их новый собственник не может. Увольнение данных работников возможно только вследствие их отказа продолжать работу в связи со сменой собственника. Увольнение по данному основанию возможно не позднее трех месяцев со дня возникновения права собственности на имущество организации у нового собственника. Поскольку такое увольнение не является мерой ответственности, новый собственник обязан выплатить увольняемому работнику компенсацию в размере не ниже трех его средних месячных заработков.

**Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание**

Принимая решение об увольнении работника за неоднократное неисполнение работником трудовых обязанностей, работодатель должен учитывать, что он имеет право расторгнуть трудовой договор с работником по этому основанию только при условии, что к работнику ранее уже было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин своих трудовых обязанностей это взыскание не было снято и погашено.

Дисциплинарное взыскание налагается на работника за совершение дисциплинарного проступка, в частности:

1) отсутствие без уважительных причин на работе либо рабочем месте;

2) отказ без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда;

3) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования (для работников тех профессий, для которых прохождение такого освидетельствования является обязательным);

4) отказ от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, по технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе (например, прохождение такого обучения и сдача экзаменов является обязательной для электриков).

Однако несмотря на то, что законом предусмотрено право работодателя отозвать работника из отпуска, такой отзыв допускается только с согласия работника. Отказ работника вернуться из отпуска (независимо от его причины) до окончания срока отпуска не может считаться нарушением трудовой дисциплины.

**неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей**, если он имеет дисциплинарное взыскание Трудовой кодекс РФ предусматривает пять оснований грубого нарушения работником трудовых обязанностей. По любому из них работник может быть уволен. **Такими основаниями являются**:

1) прогул, под которым понимается отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;

2) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

3) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей; 4) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

5) нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий. Увольнение работника по данному основанию возможно лишь при отсутствии у него уважительных причин, оправдывающих совершенное нарушение.

Например, нельзя уволить работника, который отсутствовал на работе в связи с тем, что попал в дорожно-транспортное происшествие или не смог вовремя приехать на работу по причине аварии в метро. При этом двойное наказание за одно и то же правонарушение недопустимо: увольнение работника по данному основанию должно быть единственным дисциплинарным взысканием за совершенный им проступок. Поэтому если за опоздание на работу работнику ранее уже был объявлен выговор, то его увольнение за то же самое правонарушение невозможно.

Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя

По данному основанию могут быть уволены только работники, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности. Обычно это работники, несущие полную материальную ответственность на основании закона или заключенного между ними и работодателем письменного договора о полной материальной ответственности (кассиры, инкассаторы, продавцы в магазине, кладовщики и др.). Не относятся к данной категории работники, которым материальные ценности непосредственно не вверяются (например, сторожа, бухгалтеры, товароведы, контролеры) или вверяются в качестве средств труда

(например, водитель автомобиля, оператор токарного станка и т.п.).

Уволить работника по этому основанию можно в том случае, если совершенные им действия: 1) противоправны (например, обсчет кассиром покупателя в магазине);

2) виновны, т.е. совершены работником умышленно или при отсутствии должной внимательности и осмотрительности;

3) именно по причине их виновности и противоправности влекут за собой утрату к работнику доверия (в частности, по данному основанию невозможно увольнение, например, за предосудительное поведение в быту или злоупотребление спиртными напитками). Необязательно (хотя и возможно), чтобы работник совершил указанные действия на работе. Например, если работник совершил кражу мобильного телефона в кафе, то он также может быть уволен по данному основанию. В реальной жизни работодатели часто увольняют работников за отказ от заключения договора о полной материальной ответственности. Однако следует знать, что такой отказ сам по себе не является противоправным, а следовательно, и работник виновным, и потому его увольнение в данной ситуации является незаконным.

***Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы*** По данному основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, т. е. учителей, преподавателей учебных заведений, мастеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений. Аморальным проступком может быть признано, например, ***применение к воспитанникам методов воспитания, связанных с физическим или психологическим воздействие***м. Расторжение трудового договора по данному основанию возможно и в том случае, когда аморальный проступок был совершен работником не по месту работы и не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а, например, в быту.

Представление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора Расторжение трудового договора возможно также в случае, когда работник при заключении трудового договора сообщил работодателю о себе заведомо ложные сведения или представил подложные документы. В том случае, если совершенный работником подлог имеет целью сокрыть отсутствие у него документа, который подтверждал бы наличие специальных знаний или навыков, необходимых в силу закона для выполнения соответствующей работы (например, водительского удостоверения или диплома врача), работодатель обязан уволить такого работника. Если же подлог был вызван желанием работника получить преимущество перед другими кандидатами при устройстве на работу, которая не требует соответствующих знаний или навыков, то сам факт недобросовестности работника дает работодателю основание уволить работника, однако он может этого и не делать.

Так, например, трудовой договор с гражданином, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу лица, для которого эта работа будет являться основной. Руководитель организации (филиала, представительства), его заместитель или главный бухгалтер могут быть уволены за принятие необоснованного решения, которое повлекло за собой нарушение сохранности имущества, его неправомерное использование или нанесло иной ущерб имуществу организации.

**Особенности расторжения трудового договора с некоторыми категориями работников**

. Так, расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет (за исключением случаев ликвидации организации) допускается только с согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Законом также не допускается увольнение беременных женщин, за исключением случаев ликвидации организации, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, за исключением увольнения по следующим основаниям:

1) в случае несоответствия занимаемой должности или выполняемой работы вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

2) в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

3) в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;

4) в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

5) в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

6) предоставления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

**ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ**

1Дайте определение трудового права.

2Из каких частей оно состоит?

3 .Изобразите в виде схемы систему источников трудового права по мере убывания их юридической силы..

4. Дайте определение трудового правоотношения. Из каких элементов оно состоит?

5. Что является основанием возникновения трудового правоотношения?

6. Какие виды трудовой праводееспособности вам известны?

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

8. Перечислите права и обязанности работодателя, закрепленные за ним Трудовым кодексом РФ.

9. Что такое испытательный срок? Кем и как он устанавливается?

10. Как происходит оформление работника на работу?

11. Что такое перевод? Чем он отличается от перемещения?

12. Какие основания прекращения трудового договора вам известны?

13. Опишите порядок расторжения трудового договора по инициативе работника.

14. В каких случаях трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя?

**Лекция 5. П/з №1.** Решение ситуационных задач по вопросу прекращения трудового договора

**Раздел 3. Основы трудового права** Трудовой договор: понятие, стороны, сроки, формы.

(Уважаемые студенты группы «37 –З.Ответы на задания практических работ №1,№3 присылайте отдельным файлом

. *эл.адрес:*

*ina.kalinichenko@.* *mail ru.* *преподаватель: Калиниченко Инесса Маратовна*

**П/з № 1 Решение ситуационных задач по вопросу прекращения трудового договора**

Тема: «Порядок заключения трудового договора и основания его прекращения Порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора»

**Цель занятия:** • применение полученных теоретических знаний по теме «Трудовой договор и порядок его заключения» при решении конкретных правовых ситуаций; формирование умений использовать правовые источники и специальную литературу; развитие профессиональных навыков в работе с юридическими документами.

**Перед началом выполнения заданий ,вспомним, что :**

1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.  
     
   2. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:  
   1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;  
   2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;  
   3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; (п. 3 в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)  
   4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);  
   5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;  
   6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:  
   а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);  
   б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; (пп. "б" в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) в) 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;  
   г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;  
   д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;  
   7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;  
   8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;  
   9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;  
   10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;  
   11) представления работником работодателю подложных документов

**,вспомним, что :**

1. **Трудовой кодекс предусматривает три формы изменения трудового договора:**

изменение его содержания по соглашению сторон (ст. 60)

перевод на другую работу (ст. 72 и 74);

изменение существенных условий трудового договора без изменения трудовой функции работника (ст. 73)..

**Изменение по соглашению сторон содержания трудового договора может быть в любое время и по инициативе любой стороны договора. Такое соглашение должно быть сделано в письменной форме и подписано той и другой стороной договора с указанием даты изменения Изучая вопрос о переводе,** необходимо усвоить понятие **перевода,** его отличие от **перемещения.** Изменение по соглашению сторон содержания трудового договора может быть в любое время и по инициативе любой стороны договора. Такое соглашение должно быть сделано в письменной форме и подписано той и другой стороной договора с указанием даты изменения.

В случае производственной необходимости администрация имеет право перевести работника (без его согласия) на другую работу на срок до одного месяца в той же организации или в другую, расположенную в той же местности, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже прежнего среднего заработка (ст. 74 ТК)

. Правоотношения, вытекающие из трудового договора, носят длящийся характер и продолжаются до тех пор, пока не прекратятся их основания. Все основания прекращения трудового договора делятся на **общие и дополнительные**

**Общие основания прекращения трудового договора 29 перечислены в с 77 ТК РФ**. Дополнительные основания прекращения трудового договора могут быть предусмотрены ТК РФ, иными федеральными законами, а также условиями трудового договора отдельных категорий работников Правила прекращения трудового договора по инициативе работника предусмотрены статьями **79, 80 ТК РФ**. Работодатель в праве уволить работника только по основаниям, предусмотренным законодательством. Перечень таких оснований, содержащихся, в **статье 81 ТК РФ** является закрытым, Локальными актами о труде, издаваемыми в организациях, не могут быть предусмотрены основания расторжения трудового договора с работником, не указанные в законе. Исключение составляют трудовые договоры с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации.

При увольнении работников по инициативе работодатёля должны быть строго соблюдены гарантии, установленные **ст. 82, 179, 180, 181, 261, 269,З74 ТКРФ**. В соответствии со ст. **83 ТК РФ** трудовой договор, может быть, расторгнут по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Следует обратить внимание, что работодатель обязан выполнить требование суда, военного комиссариата о расторжении трудового ‘договора с конкретным работником. Трудовой договор прекращается в соответствии со **ст. 84 ТК РФ** с соблюдением установленных гарантий, если нарушены обязательные правила заключения трудового договора, установленные ТК РФ, иными федеральными законами при условии что нарушение этих правил исключает продолжение работы . В случае признания судом увольнения работника незаконным, для работодателя возникают определенные правовые последствия, такие как восстановление на работе, оплата вынужденного прогула, денежная компенсация морального вреда

**СПРАВОЧНЫЙ МАТЕРИАЛ**

Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 г. № 197- ФЗ (новая редакция), Конституция РФ-М, 1993г. Румынина В.В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: учебник для студентов учреждений сред.проф. образования / В.В. Румынина.- 8-е изд., испр. и доп. – Издательский центр «Академия» , 2013 г. - 224 с.ISBN 978-5-7695-8559-3/ Задание и методические рекомендации по выполнению практической работы

**Практикум № 3** Решение ситуационных задач по вопросу прекращения трудового договора

**Порядок выполнения практической работы**

1.Ответить на вопросы ситуационных задач №1-10, аргументируя ответы ссылками на статьи ТК РФ

2. Решение заданной ситуации с ответами на вопросы

**Часть 1**

**Задача №1**

Аппаратчик 3-го разряда Иванова .Женщина работает в цехе, где предусмотрен имеет двух сменный график работы. Иванова имеет двоих детей : двух лет и шестнадцати лет. Иванову уволили в связи с сокращением штата. После увольнения последовало обращение Ивановой в суд обратилась в суд с просьбой о компенсации. Правомерны ли ее действия? Действия работодателя?

**Ответ аргументируйте ссылкой на статью ТК РФ**

**Задача №2**

Сидоров заключил трудовой договор на должность оператора цеха гранулирования кормов В договоре была указана дата устройства, размер з/п и должность. Дата – 2 февраля , а 28 февраля Петрова ознакомили с приказом о расторжении трудового договора в связи с тем, что он не прошел испытательный срок. Правомерны ли действия работодателя?

**Ответ аргументируйте ссылкой на статью ТК РФ**

**Задача №3**

Иванов был принят на работу аппаратчиком цеха пропарки консервированной продукции. Через восемь месяцев Иванову предложили перейти на работу в цех упаковки готовой продукции , но он отказался. и возбудил спор по поводу неправильного перевода , требуя восстановления на прежней работе.  
Что имело место в данном случае: перевод или перемещение? Изложите правила перевода на другую работу

**Ответ аргументируйте ссылкой на статью ТК РФ**

**Задача №4**

Технолог купил настольную лампу за свой счет. Будет ли компенсированы расходы? В каких случаях будут

Ответ аргументируйте ссылкой на статью ТК РФ

**Задача №5**

Водитель 28 сентября заболел и лег в больницу ,а 1 октября был уволен работодателем .Выписавшись избольницы ,он подал в суд Оплатят ли ему больничный?

Ответ аргументируйте ссылкой на статью ТК РФ

**Задача №6**

После двухдневного отсутствия на рабочем месте ,Аппаратчика Сидорова уволили по п. 6 ст. 81 ( отсутствие на работе 2 дня) Работодатель не согласовал увольнение с проф.союзом организации Лист временной нетрудоспособности по состоянию здоровья (больничный лист , Сидоров не предоставил. Гражданин обратился в суд с требованием восстановить его на работе и привёл свидетелей, подтвердивших факт его болезни в эти дни. Суд отказал Сидорову в исковом требовании.

Ответ аргументируйте ссылкой на статью ТК РФ

**Задача №7**

Старший техник Сидорова 11 сентября подала заявление об увольнении с 25 сентября по собственному желанию. Но 23 сентября подала новое заявление, в котором она просила считать ее заявление об увольнении от 11 сентября аннулированным в связи с изменением обстоятельств и оставить ее на прежней должности. Администрация, не считаясь со вторым заявлением Разиной, уволила ее с25 сентября .  
Каков порядок расторжения трудового договора по инициативе работников? Могла ли

администрация уволить Разину?

Ответ аргументируйте ссылкой на статью ТК РФ

**Задача №8**

В связи с обострением имеющегося у него заболевания оператор подъема на шахте комбината Пром уголь Иванов обратился к администрации с просьбой перевести его на более легкую работу или уволить по собственному желанию в связи с болезнью. Администрация издала приказ с формулировкой: Уволен по собственному желанию.  
Каков порядок расторжения трудового договора по инициативе работника? Какая запись в трудовой книжке должна быть сделана в данном случае?

Ответ аргументируйте ссылкой на статью ТК РФ

Ответ:

**Задача №9**

Механик цеха Иванов ушёл в отпуск по графику с 2 августа на 28 календарных дней. А 12 августа он попал в больницу, где пролежала неделю. Будет ли продлён отпуск Иванову?

Ответ аргументируйте ссылкой на статью ТК РФ

**Задача №10**

Инвалид 3-ей группы Иванов был уволен с предприятия по сокращению штата. 1 – правомерно ли было увольнение? Какие условия работы у инвалидов 3-группы?

Ответ аргументируйте ссылкой на статью ТК РФ

**Часть 2**

Задача 1. При приеме на работу мастером смены молодому специалисту Иванову администрация с его согласия установила трёхмесячный испытательный срок. По окончании трёхмесячного срока без согласия профсоюзного комитета в связи с неудовлетворительным результатом испытания Сомов был уволен по п.3 ст.81 ТК РФ без оказания ему содействия в трудоустройстве.

**1.Каковы сроки и порядок установления испытательного срока?**

2.Кому не устанавливается испытательный срок?

3.Каковы результаты испытательного срока?

4 Нарушены ли нормы трудового законодательства?

5.Правильно ли поступила администрация?

Критерии оценивания

**Часть 1**

За каждое правильно выполненное задание выставляется -2 балла, если ответ **правильно** аргументируйте ссылкой на статью ТК РФ -1 *балл*, если ответ **неправильно** аргументируйте ссылкой на статью ТК РФ -0,5 баллов, если ответ дан **правильно , но** аргументирован ссылкой на статью ТК РФ

**Часть 2**

1.За правильно выполненное задание и правильные ответы - выставляется **6 баллов 2.**За правильно выполненное задание и ответы с недочётами - выставляется **3 балла 3**.За неправильно выполненное задание и ответы с недочётами - выставляется **-0 баллов**

Критерии оценивания практической работы №5

**Максимальное количество баллов по всей работе-26** баллов

24-26 баллов- оценка «5»

20-23 баллов- оценка «4»

15-19 баллов- оценка «3»

**Менее 12 баллов-**- оценка «2»

**Лекция 6**

**12.05.2020**

**Тема.3.1.8 П/з №5.** Решение ситуационных задач по вопросу прекращения трудового договора.

Тема: «Порядок заключения трудового договора и основания его прекращения Порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора»

**Цель занятия:** • применение полученных теоретических знаний по теме «Трудовой договор и порядок его заключения» при решении конкретных правовых ситуаций; формирование умений использовать правовые источники и специальную литературу; развитие профессиональных навыков в работе с юридическими документами.

**Порядок выполнения практической работы**

**Часть 1**

1.Ответить на вопросы теста

**Часть 2**

2. Решение заданной ситуации с ответами на вопросы

**Часть 1**

**Задания теста с выбором ответа В** каждом из заданий теста укажите правильные цифры ответа

**Задание 1 Если при заключении трудового договора в него не были включены какие- либо условия, то трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями, которые**:

1) вносятся непосредственно в текст трудового договора; 2) определяются приложением к трудовому договору; 3. определяются отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме**. Ответ\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

2. **Трудовой договор считается заключенным**:

1) с момента фактического допуска к работе; 2) с даты, указанной в трудовом договоре; 3) с даты, указанной в приказе при приеме на работу. **Ответ\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**3. Существенные условия трудового договора**:

1) определяются в коллективном договоре или соглашении; 2) определяются по усмотрению сторон трудового договора; 3) определены в ТК РФ и по соглашению сторон. **Ответ\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**4. Какое правомочие предоставляет законодатель работодателю, если работник не приступил к работе в день начала работы:** 1) может аннулировать трудовой договор; 2) обязан аннулировать трудовой договор. 3.Не имеет права аннулировать трудовой договор **Ответ\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

5. **Трудовой договор вступает в силу:** 1) со дня издания приказа о приеме на работу; 2) со дня, определенного сторонами трудового договора; 3) со дня его подписания сторонами трудового договора; 4) со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от дня подписания трудового договора сторонами.

**Ответ\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Часть 2**

**Задача 2**  
Инженер Смирнов, проживавший в Смоленске, заключил договор сроком на 2 года со строительным управлением в Красноярском крае. Спустя три месяца после прибытия его к месту работы Смирнов подал заявление об увольнении с требованием выплатить ему выходное пособие, поскольку ему не была предоставлена должность, обусловленная договором. Администрация возражала против увольнения Смирнова.  
Законны ли требования Смирнова?

Ответ аргументируйте ссылкой на статью ТК РФ

**1.** Каков порядок увольнения по собственному желанию лиц, заключивших срочный трудовой договор?

2.Правильно ли поступила администрация?

Критерии оценивания практической работы №5

**Часть 1**

За каждое правильно выполненное задание выставляется 1 балл

**Часть 2**

1.За правильно выполненное задание выставляется и правильные ответы - выставляется **2 балла 2.**За правильно выполненное задание и ответы с недочётами - выставляется **1 балл 3**.За неправильно выполненное задание ответы с недочётами - выставляется **-0 баллов**

**Максимальное количество баллов по всей работе-7** баллов

7 баллов- оценка «5»

6 баллов- оценка «4»

4 -5 баллов- оценка «3»

**Менее 4-х баллов-**- оценка «2»