

Конспект урока по обществознанию по теме: "Правовое регулирование занятости и трудоустройства" (10 класс)

### **Цель урока:**

Расширение и обогащение имеющихся знаний по вопросам, связанных с правовым регулированием общественных отношений, возникающих по поводу применения труда.

### **Задачи:**

- формировать знания о сущностных характеристиках трудовых правоотношений, порядке приёма на работу, особенностях трудовой деятельности несовершеннолетних;
- формировать функциональную грамотность (читательскую, правовую);
- способность взаимодействовать с окружающим миром, решать учебные и житейские задачи, владение рефлексивными умениями;
- развитие критического мышления обучающихся;
- формирование активной жизненной позиции обучающихся;
- воспитывать уважительное отношение к труду, правовую культуру
- подготовка к ЕГЭ

### **Планируемые результаты:**

- **предметные:** владение понятиями «трудовое право», «трудовые правоотношения», «трудовой договор», владение умениями применять полученные знания о правах и обязанностях работника и работодателя в повседневной жизни, прогнозировать последствия принимаемых решений.
- **метапредметные:** умение самостоятельно искать методы решения практических задач, умение обобщать, дифференцировать информацию, полученную из нормативных документов. Умение применять правила общения в деловом профессиональном взаимодействии.
- **личностные:** осознание значимости выбора будущей профессии и возможностей реализации жизненных планов, формирование правовой культуры личности

### **Формы и методы обучения:**

**Методы:** критического мышления, интерактивный ( групповая работа с источником социальной информации)

Приемы: облако тегов (интересный способ сделать краткое описание текста); план с пробелами, найти ошибки в тексте.

**Формы:** индивидуальная, работа в парах, работа в группе

**Тип урока:** урок открытия новых знаний.

**Основные термины и понятия:** трудовой договор, работник, работодатель, трудовые правоотношения, трудовое право

## Ход урока

### 1. Организационный момент.

- Приветствие. Настрой учеников.
- Встаньте те у кого сегодня хорошее настроение?
- Встаньте те, кто не совершил никакого правонарушения?

### 2. Мотивация

-Поскольку никто не совершал правонарушения , давайте вспомним какой раздел обществознания вы сейчас изучаете?

\_ выполним задание, кратко опишем материал по последней теме. Объедините слова по какому – либо принципу. На какие две группы можно разбить понятия?

- Я принесла документы. О чем пойдет речь?

-эпиграф *«Труд в наше время – это великое право и великая обязанность.» Виктор Гюго*

-нужно ли что -нибудь в жизни знать об этом? - Эта тема есть в учебнике, встречается в ЕГЭ

\_ что хотели бы узнать? Чему научиться? Сформулируем цель.

- перед вами лист самооценки, обратите внимание на параметры оценивания, в конце урока оцените сами себя.

### 3. Составление плана

В начале что должны сделать? Определение. Затем?

План с пробелами

1. Понятие. Трудовые правоотношения.
2. Субъекты трудового права

#### 2.1 Работник

А) права работника

Б) обязанности работника

#### 2.2. Работодатель.

А) права работодателя

Б) обязанности работодателя

#### 3. Порядок приема на работу.

##### 3.1. Документы, предъявляемые при приеме на работу

Паспорт, трудовая книжка, СНИЛС, документы воинского учета, документы об образовании и квалификации.

### 3.2. Трудовой договор

А) содержание

Б) порядок заключения

В) порядок расторжения

Г) виды трудового договора

### 4. Особенности трудовых правоотношений несовершеннолетних

- при приеме на работу

- при заключении трудового договора

- Что известно? Что пригодится в жизни? О чем хотели бы узнать подробнее?

### 3. Актуализация. Формирование новых знаний

1) -Предложите свое определение (на слайде научные определения)

-Какова структура?

2) Фронтальная беседа с классом

-А кто из вас уже имеет опыт трудовой деятельности?

- С какого возраста по российскому законодательству разрешено работать?

*Учитель:* знания о нормах трудового права мы черпаем из источников.

С какими источниками трудового права вы уже знакомы? Источники трудового права:

Конституция РФ Трудовой Кодекс РФ Федеральные законы («Закон о занятости»);

Указы президента РФ; Постановления правительства РФ.

### 3). Работа с документом Трудовой кодекс

-Перед вами лежит задание и документ. Что необходимо сделать? (Определить права и обязанности работника и работодателя в паре, опираясь на статьи из трудового кодекса). Присмотритесь внимательно к правам работодателя и обязанностям работника (права работодателя являются зеркальным отражением обязанностей работника)

- проверка по цепочке

4). Порядок приема на работу

Практикум с трудовым договором

### Групповая работа

Каждая группа получает пакет документов и путеводитель по теме.

**1 группа** получает задание: выяснить: что такое трудовой договор? в чем состоят обязательные и дополнительные условия трудового договора; г) как определяются сроки трудового договора.

**2 группа:** какие документы необходимы при заключении трудового договора; что такое трудовая книжка, какие сведения в нее вносятся, меры поощрения и наказания за труд. С кого возраста допускается заключение трудового договора? (ст.63 ТК РФ)

4. Формы трудового договора (ст.67 ТК РФ)

раздел 3 глава 11 ст 65-66

**3 группа:** увольнение работника; как регламентируется прекращение трудового договора.

раздел 3 глава 13 ст 77-84

Задание. Найти ошибки в трудовом договоре

посмотрите на трудовые книжки, зачем нужны?

\_трудоустройство , зачем нужен?

5) В наше время рыночных отношений молодые люди стремятся как можно раньше начать зарабатывать, чтобы перестать быть материально зависимыми от родителей. Поэтому неудивительно, что труд подростков в различных организациях стал обыденным явлением. Я думаю, что и многие из вас уже имели такой опыт. Тем не менее, труд несовершеннолетних имеет свои особенности, о которых мы с вами сейчас и поговорим.

-перед вами пакет №3. Что надо сделать?

**каждая группа получает правовую задачу. (2 минуты) Опираясь на документ "Особенности регулирования труда несовершеннолетних работников" глава 42 и глава 11 ст 63,65 решите данные задачи.**

1 группа.

Несовершеннолетний Иван подал заявление на имя директора магазина. В заявлении он просил принять его на работу ночным сторожем.

Можно ли принять Ивана для выполнения этой работы?

Ответ: Нет, так как использовать труд несовершеннолетних на ночных работах запрещено.

Трудовой кодекс Российской Федерации глава 42. статья 268.

2 группа.

Шестнадцатилетний слесарь Павлов опоздал на работу. Директор завода попросил Павлова написать объяснительную записку и объявил ему выговор в приказе. Павлов объяснительную записку написал, но с объявленным выговором не согласился. По мнению Павлова, он, как несовершеннолетний, не должен подлежать дисциплинарным наказаниям за мелкие дисциплинарные проступки.

Прав ли Павлов?

Ответ: В своих правах и обязанностях несовершеннолетние работники приравниваются к совершеннолетним. Они так же должны добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации. Однако в области охраны труда, рабочего времени, времени отдыха и т.д. несовершеннолетние работники пользуются преимуществами по сравнению с совершеннолетними.

3 группа.

Несовершеннолетний Волков устроился на предприятие «Луч». Он заключил трудовой договор, куда с его согласия было включено условие об испытательном сроке продолжительностью 3 месяца. По окончании трёх месяцев испытательного срока Волкова уволили, признав неудовлетворительными результаты испытания.

Правомерно ли увольнение Волкова?

Ответ: Нет, так как молодые работники в силу объективных причин не имеют опыта работы, не обладают высокой квалификацией. В силу этого трудовое законодательство запрещает устанавливать для несовершеннолетних испытательный срок.

- С какого возраста человек имеет право заключать трудовой договор?
- На какой срок заключается трудовой договор?
- Какие дополнительные условия заключения трудового договора с несовершеннолетними вы можете назвать?
- К каким работам запрещено привлекать несовершеннолетних?
- Какова продолжительность их рабочего времени?
- Какова продолжительность отпуска?
- Имеет ли работодатель право назначать несовершеннолетнему испытательный срок?

5) Рефлексия «Открытый микрофон»

- Как понимаете слова мыслителя?

Каким был этот урок для вас?

Что для вас было самым важным (интересным)

Тяжело ли было выполнять задания?

Где знания пригодятся в жизни?

Вы довольны результатом своей работы?

**ЗАПОЛНИТЕ ЛИСТ САМООЦЕНКИ**

ДЗ п.25, составить план Трудовой договор, документ

Оценка

1. Как известно, привычки вырабатываются смолоду. Так что самое время завести привычку читать те документы, которые вы подписываете. Не бойтесь показаться занудой – внимательно прочитайте все, что должны будете подписать.
2. Не забудьте завести для себя трудовую книжку и внимательно следите, чтобы при приеме на работу, пусть даже самую маленькую фирму, она тщательно заполнялась. Смешно, конечно, думать о пенсии, когда тебе 16-17 лет, но когда она все же придет, то ваш стаж будет исчисляться именно по трудовой книжке.
3. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с законами и со ссылкой на них.
4. Если же вы решите уволиться по собственному желанию, то не забудьте письменно известить об этом начальство .
5. Еще одно золотое правило, которое вы должны помнить, устраиваясь на работу - трудовое законодательство едино как для государственных, так и для частных организаций. И хотя печать у хозяина, как правило, лежит в столе, а не в бухгалтерии или отделе кадров, и кажется, что он в любую минуту может «казнить, или помиловать» любого своего сотрудника, это чисто внешнее различие.

Этап урока	Деятельность учителя	Деятельность ученика
Организационный момент	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Приветствие учеников.</li> <li>• Проверка готовности к уроку.</li> <li>• Организация внимания.</li> </ul>	Готовятся к уроку
Актуализация опорных знаний	<p>Здравствуйте, ребята! Сегодня у нас с вами урок обществознания, и для того чтобы определить тему урока я вам предлагаю посмотреть видеоролик.</p> <p><b><i>Определим тему нашего урока</i></b></p> <p><b><i>ВИДЕОРОЛИК</i></b></p> <p>Итак, как вы думаете, о чем сегодня пойдет речь на уроке?( о трудоустройстве и занятости)</p> <p><b><i>Тема</i></b> : Правовое регулирование трудовых отношений</p> <p><b><i>Учитель:</i></b> Верно, молодцы!</p> <p><b><i>Учитель:</i></b> -Ребята, попробуйте определить цель урока, исходя из темы.</p> <p><b><i>Ученики:</i></b> цель урока узнать, уметь.</p> <p><b><i>Эпиграф к уроку:</i></b> «Труд в наше время – это великое право и великая обязанность.» <i>Виктор Гюго</i></p> <p>Центральным понятием нашего разговора сегодня будет <b>труд</b></p> <p>1)Давайте попытаемся объяснить, что такое труд.</p> <p>2)А теперь на основе составленного давайте сформулируем предложения, по смыслу определяющие понятие труд</p> <p>3) А теперь давайте обратимся к источнику и сравним наши описания с понятием в словарях</p>	<p>Записывают тему в тетрадь, эпиграф</p> <p>Учащиеся составляют ассоциативный ряд</p> <p>Поиск понятия в сети интернет</p> <p><b><i>Делают вывод: Труд и работа – синонимы, но применение наемного труда позволяет говорить о работе с точки зрения права.</i></b></p>

	<p>4) Соотносим понятие <b>труд</b> с понятием <b>работа</b> (пример про ужин – учебник)</p>	
<p>Формирование ориентировочных основ знаний</p>	<p>1) Раз мы говорим о правоотношениях, то давайте охарактеризуем труд с точки зрения Российского законодательства</p> <p>2) Фронтальная беседа с классом</p> <p>- А кто из вас уже имеет опыт трудовой деятельности?</p> <p>- С какого возраста по российскому законодательству разрешено работать?</p> <p>- Как различаются условия труда взрослых и несовершеннолетних?</p> <p>- Какие документы необходимы для поступления на работу?</p> <p>3) Учитель объясняет и делает схему на доске:</p> <p>«В процессе трудовой деятельности человек не одинок, его трудовая задача требует взаимодействия с другими людьми - <u>какими?</u> (<u>работник, коллеги, начальники, заказчики и т.д.</u>)</p> <p>С точки зрения науки логики такие отношения называют</p> <p style="text-align: center;"><b>S --- S</b></p> <p style="text-align: center;">(участник трудовой деятельности)</p> <p style="text-align: center;"><b>Работник Работодатель</b></p> <p>Система взаимодействия работника и работодателя по поводу трудовой деятельности носит характер <b><u>правоотношений</u></b> и с точки зрения права</p>	<p>- По Конституции учащиеся с места дают характеристики:</p> <p>свободен, безопасен, доброволен, оплачиваем, предусматривает право на отдых и на разрешение споров</p> <p>- Учащиеся отвечают на вопросы на основе собственного социального опыта и знаний, полученных ранее</p> <p>Участвуют в обсуждении, заносит информацию в тетрадь.</p>

работники рассматриваются как **физические лица**, а работодатели могут быть как **физические**, так и **юридические** лица»

Взаимоотношения работников и работодателей строятся на основе **прав и обязанностей** обеих сторон, которые четко зафиксированы в **отраслевом федеральном сборнике законов Трудовом кодексе**

4) А теперь я вам предлагаю выполнить ряд практических заданий, в ходе выполнения, которого вы сможете поближе познакомиться с правами и обязанностями работников и работодателей, прописанных в Трудовом Кодексе РФ.

Работа с приложением  
1



Первичное закрепление нового материала	<p>1)Озвучиваем результаты работы</p> <p>Чтобы правоотношения работника и работодателя сложились эффективно и устраивали обе стороны, необходим специализированный документ, оговаривающий правоотношения работника и работодателя</p> <p><b>Трудовой договор (контракт)</b></p>	<p>Дети рассказывает о выполнении заданий, дает комментарии с ссылкой на документ, зачитывает статью или позицию в статье</p> <p>Подводим итоги практической работе</p> <p>Записывают понятие Трудового договора</p>

<p>Домашнее задание и инструкции по его выполнению</p>	<p>Вам поручено подготовить развернутый ответ по теме «Трудовой договор». Составьте план, в соответствии с которым вы будете освещать эту тему. План должен содержать не менее пяти пунктов, из которых два или более детализированы в подпунктах. (Формулировки пунктов плана, имеющие абстрактно-формальный характер и не отражающие специфики темы, не засчитываются при оценивании).</p>	<p>Записывают ДЗ</p>
<p>Подведение итогов Урока</p>	<p>Обратите внимание на наш эпиграф к уроку  <i>«Труд в наше время - это великое право и великая обязанность.» Виктор Гюго</i></p> <p><b><u>Вам предлагается задание ПОПС</u></b></p> <p><i>Позиция (Я считаю, что проблема данного текста актуальна (не актуальна))</i></p> <p><i>Объяснения (...потому, что...)</i></p> <p><i>Пример (Могу доказать это на примере....)</i></p> <p><i>Следствие (Исходя из сказанного, делаю вывод, что...)</i></p>	<p>Учащиеся в группах формулируют положения мини-эссе, озвучивают, комментируя и дополняя друг друга, особый акцент делают на рассмотренные термины и понятия</p>
<p>Рефлексия</p>	<p>А сейчас давайте вспомним, какие вопросы мы сегодня обсуждали?</p> <p>Какие понятия мы рассмотрели?</p> <p>Что было вам известно?</p> <p>Что узнали нового?</p> <p>Что осталось для вас не изученным (не понятным)?</p> <p>С какими источниками права мы сегодня познакомились?</p> <p>Что на уроке было сложно?</p>	<p>Учащиеся анализируют свою деятельность</p>

## План конспект открытого урока Трудовое право 10-11 класс

### 1. Орг. момент.

Здравствуйте, ребята!

Для работы на уроке вам понадобятся: учебники, тетради, ручки, и, самое главное, ваше желание работать.

Сегодня мы попытаемся ответить на ряд вопросов и решить ряд проблем, которые могут возникнуть у человека при устройстве на работу, в процессе работы или при увольнении. Но прежде чем преступить к изучению нового материала, я хотела бы вам предложить посмотреть небольшую сценку

*«Однажды на улице встретились две выпускницы школы и разговорились:*

*Маша:* Привет, Даша!

*Даша:* Здравствуй, Маша, как дела?

*Маша:* Да нормально, я учусь в институте на юриста, а ты где? Слушай, а что ты такая грустная?

*Даша:* Неприятности на меня свалились одна за другой. В институт я не поступила, поэтому устроилась на работу в магазин «1000 мелочей» продавцом.

*Маша:* Так это же хорошо, денег заработаешь, да и при деле будешь!

*Даша:* да, зарплата не плохая, но приняли меня временно, пока продавец, на чье место меня взяли, находится в отпуске по уходу за ребенком. Работала по 10 часов в день 6 дней в неделю, уставала очень. Сказала директору магазина, что не могу постольку часов работать, а он мне ответил, что план надо выполнять.

*Маша:* А когда ты устраивалась на работу, ты разве в трудовом договоре не обговорили продолжительность рабочей недели?

*Даша:* Никакого договора я с ним не заключала, но сначала он сказал, что у меня будет 8- ми часовой рабочий день. А месяц назад на работу опоздала, так мне выговор объявили с занесением в трудовую книжку. Но и это еще не все. Я вчера из больницы выписалась, аппендицит вырезали, взяла больничный лист, прихожу на работу, а на моем месте новая девушка работает. Директор сказал, что ему больные не нужны, и он меня уволил.

*Маша:* Так что же ты бездействуешь, надо защищать свои нарушенные права!

*Даша:* Да я даже не знаю, где он прав, а где виноват.

*Маша:* И я не знаю, но чувствую, что-то твой директор сделал незаконно.»

*Учитель:* Итак, сегодня на уроке нам предстоит помочь девушкам разобраться в сложившейся ситуации, и выяснить какие же права Даши были нарушены ее директором.

Вступая в сферу трудовых отношений, человек должен знать, что существует система норм права, которая регулирует эти отношения.

### - Как называется отрасль права, регулирующая трудовые отношения?

« Трудовое право».

### 2. Сообщение темы урока.

Откройте ваши тетради, запишите число и тему урока "Трудовое право"

*Учитель:* Когда можно сказать о человеке «он работает»? (учит детей, делает уроки, строит дом, трудится за станком, вытирает пыль, поливает цветы, стирает и. т.д.)

**Как вы думаете, в каких случаях действия человека будут регулироваться трудовым правом?**  
Действия человека будут регулироваться трудовым правом только тогда, когда он будет выступать в

качестве наемного работника.

3. Изучение нового материала.

**Наемный работник** - работник, имеющий способность к труду, но, как правило, не имеющий средств производства и предметов труда. Индивидуальный труд, труд в семье, военный труд нормами трудового права не регулируется.

*Учитель:* Лицо, которое устраивается на работу, называется работником. А лицо, принимающее работника на работу называется работодателем. Работник и работодатель являются сторонами трудового договора.

*Учитель:* знания о нормах трудового права мы черпаем из источников.

С какими источниками трудового права вы уже знакомы? Источники трудового права: **учебник стр 275**

Конституция РФ

Трудовой Кодекс РФ

Федеральные законы («Закон о занятости»);

Указы президента РФ;

Постановления правительства РФ.

Обратимся к конституции РФ глава 2 статья 37.

- Как же трактует конституция право на труд?

1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

2. Принудительный труд запрещен.

3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Основным законодательным актом, регулирующим трудовые отношения является Трудовой кодекс РФ, принятый в 2002 году.

## **Групповая работа**

Приступаем к групповой работе с документами.

Каждая группа получает пакет документов и путеводитель по теме.

Ваша задача: проанализировав документы, найти случаи нарушения трудового права, допущенные работодателем Даши. ( 5 минут)

Задания для групп:

**1 группа** получает задание: выяснить: что такое трудовой договор и каковы условия его заключения; в чем состоят обязательные и дополнительные условия трудового договора; г) как определяются сроки трудового договора.

раздел 3 глава 10 ст 56-58

**2 группа:** какие документы необходимы при заключении трудового договора; что такое трудовая книжка, какие сведения в нее вносятся, меры поощрения и наказания за труд.

раздел 3 глава 11 ст 65-66

**3 группа:** продолжительность рабочего времени и времени отдыха, что такое больничный лист.(глава 28 ст 183)

раздел 4-5 глава 10 ст 56-58

**4 группа:** увольнение работника; как регламентируется прекращение трудового договора.

раздел 3 глава 13 ст 77-84

Как наша героиня может восстановить свои нарушенные права?

В наше время рыночных отношений молодые люди стремятся как можно раньше начать зарабатывать, чтобы перестать быть материально зависимыми от родителей. Поэтому неудивительно, что труд подростков в различных организациях стал обыденным явлением. Я думаю, что и многие из вас уже имели такой опыт. Тем не менее, труд несовершеннолетних имеет свои особенности, о которых мы с вами сейчас и поговорим.

**Перед вами лежит документ "Особенности регулирования труда несовершеннолетних работников" Начинаем работу с текстом. глава 42 и глава 11 ст 63,65**

- С какого возраста человек имеет право заключать трудовой договор?

-Какие документы несовершеннолетний обязан предоставить в кадровую службу?

- На какой срок заключается трудовой договор?

- Какие дополнительные условия заключения трудового договора с несовершеннолетними вы можете назвать?

- К каким работам запрещено привлекать несовершеннолетних?

- Какова продолжительность их рабочего времени?

- Какова продолжительность отпуска?

- Имеет ли работодатель право назначать несовершеннолетнему испытательный срок?

**А сейчас каждая группа получает правовую задачу. (2 минуты)**

1 группа.

Несовершеннолетний Иван подал заявление на имя директора магазина. В заявлении он просил принять его на работу ночным сторожем.

Можно ли принять Ивана для выполнения этой работы?

Ответ: Нет, так как использовать труд несовершеннолетних на ночных работах запрещено.

Трудовой кодекс Российской Федерации глава 42. статья 268.

2 группа.

Шестнадцатилетний слесарь Павлов опоздал на работу. Директор завода попросил Павлова написать объяснительную записку и объявил ему выговор в приказе. Павлов объяснительную записку написал, но с объявленным выговором не согласился. По мнению Павлова, он, как несовершеннолетний, не должен подлежать дисциплинарным наказаниям за мелкие дисциплинарные проступки.

Прав ли Павлов?

Ответ: В своих правах и обязанностях несовершеннолетние работники приравниваются к совершеннолетним. Они так же должны добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации. Однако в области охраны труда, рабочего времени, времени отдыха и т.д. несовершеннолетние работники пользуются преимуществами по сравнению с совершеннолетними.

3 группа.

Несовершеннолетний Волков устроился на предприятие «Луч». Он заключил трудовой договор, куда сего согласия было включено условие об испытательном сроке продолжительностью 3 месяца. По окончании трёх месяцев испытательного срока Волкова уволили, признав неудовлетворительными результаты испытания.

Правомерно ли увольнение Волкова?

Ответ: Нет, так как молодые работники в силу объективных причин не имеют опыта работы, не обладают высокой квалификацией. В силу этого трудовое законодательство запрещает устанавливать для несовершеннолетних испытательный срок.

4 группа.

Несовершеннолетний Николай устроился работать на бензоколонку в качестве заправщика автомашин. Но радость его была недолгой: владельцу бензоколонки было указано на нарушение законодательства о труде.

Законно ли увольнение Николая? Можно ли усмотреть нарушение законодательства?

Ответ: Нет, так как использовать труд несовершеннолетних на работах с вредными условиями труда запрещён.

Трудовой кодекс Российской Федерации глава 42. статья 265.

К сожалению, не все люди, которые могут и хотели бы работать, трудятся на государственной службе, в частных фирмах или заняты своим бизнесом. Какая-то часть работы не имеет, поэтому следует различать группы: занятые и безработные.

Давайте разберемся, кто такие занятые, а кто- безработные.

Занятые – та часть экономически активного населения страны, которая работает по найму, занимается частным бизнесом, находится на государственной службе или учится.

-Кто же такие безработные?

-Оказывается, согласно Российскому законодательству, человек признается безработным, если (слайд)

не имеет работы и заработка;

- зарегистрированы в Службе занятости в целях поиска подходящей работы;
- готовы приступить к работе в любой момент.

*Учитель делает вывод, дети записывают определение:*

безработные – люди, которые намерены работать, ищут работу, но не могут ее найти по той или иной причине.

Сейчас каждый восьмой житель нашей страны трудоспособного возраста считается безработным (но не все они зарегистрированы официально). Эта часть экономически активного населения не может найти себе работу.

Ребята, через несколько месяцев вы окончите школу. Вы, наверное, уже определились с выбором будущей профессии. Какую профессию вы выбрали для себя?

Как вы считаете какие профессии являются самыми востребованными?

**какими качествами должны обладать работник и работодатель**

Составим табличку качества работника и качества работодателя

Молодцы!

Я вам желаю верить в себя и достигать поставленных целей, и тогда, наверняка, проблема безработицы обойдет вас стороной.

4. Закрепление изученного.

Сегодня мы с вами проделали большую работу, познакомились со многими новыми понятиями.

Следующий этап нашей работы - составление плана по теме Трудовые правоотношения работа с учебником для тех кто сдает

**для тех кто НЕ сдает**

Учащиеся заполняют «словарь урока»:

1. Целесообразная деятельность человека, направленная на создание материальных и духовных ценностей, называется \_\_\_\_\_

2. Отношения, возникающие между людьми по поводу их непосредственного участия в процессе труда, называются \_\_\_\_\_

3. Отрасль права, которая регулирует общественные отношения по применению труда на предприятиях, называется \_\_\_\_\_

4. Главный правовой акт трудового права \_\_\_\_\_

5. Рефлексия.

Я думаю, что наш сегодняшний урок не прошел даром.

Мне хотелось бы услышать ваше мнение о своей работе на уроке.

Продолжите мою фразу.

Сегодня на уроке я узнал, что...

Меня удивило...

Я задумался о...

Из того, что я узнал, мне пригодится в жизни...

Подводя итоги урока, хотелось бы отметить, что соблюдение прав и гарантий в трудовой деятельности это хорошо, но еще необходимо соблюдение обязанностей работником, его добросовестный и честный труд.

#### **Выставление оценок.**

**6. Домашнее задание:** параграф 24 написать на выбор сочинение- эссе по темам: "Трудом больше, чем правом, поддерживается правосудие». «Делу – время, потехе – час».

Труд сделал из обезьяны человека





## **Приложения.**

### **Путеводитель для группы №1.**

Выяснить:

- а) что такое трудовой договор;
- б) каковы условия его заключения;
- в) в чем состоят существенные и несущественные условия трудового договора;
- г) как определяются сроки трудового договора.

#### **Используемые источники:**

Учебник параграф 24.

Пакет документов №1

### **Путеводитель для группы №2.**

Узнать:

- а) какие документы необходимы при заключении трудового договора;
- б) что такое трудовая книжка;
- в) меры поощрения и наказания за труд.

#### **Используемые источники:**

Учебник параграф 24.

Пакет документов №1

### **Путеводитель для группы №3.**

- а) установить продолжительность рабочего времени и времени отдыха;
- б) что такое больничный лист?

#### **Используемые источники:**

Учебник параграф 24.

Пакет документов №1

### **Путеводитель для группы №4.**

- Выяснить, как регламентируется прекращение трудового договора.

#### **Используемые источники:**

Учебник параграф 24.

Пакет документов №1

## Трудовой договор

**Трудовой договор – основной документ**, регламентирующий трудовые отношения между работником и работодателем, которые являются сторонами трудового договора. Заключение трудового договора с каждым работником – это обязанность работодателя. Оформление договоров обязательно не только в случае, если сотрудник принимается на постоянную работу, но и в случае совместительства и выполнения работниками определенного объема работ временного характера. Трудовой договор является основанием возникновения трудовых отношений.

**Обязательными условиями трудового договора** согласно ст. 57 ТК РФ являются:

- место работы,
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом.

Работник в соответствии со ст. 61 ТК РФ обязан *приступить к исполнению трудовых обязанностей* со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре день начала работы не определен, то работник должен приступить к работе на *следующий рабочий день* после вступления договора в силу.

Если заключается срочный трудовой договор, то необходимо указать его срок и обстоятельство (причину), послужившую основанием для заключения договора на определенный срок;

- условия оплаты труда. Необходимо указывать конкретный размер должностного оклада, доплат, надбавок и поощрительных выплат.
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя).
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные (факультативные) условия, которые не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

К **дополнительным относят** следующие условия:

об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- 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 проводилось за счет средств работодателя;

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

Работодатель обязан заключить трудовой договор **в письменной форме с каждым лицом**, принимаемым на работу

## **ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

Заключение трудового договора предусматривает следующий порядок его оформления:

- трудовой договор заключается в письменной форме;

- составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами;

- один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (срок хранения трудовых договоров не менее 75 лет).

### **ВСТУПЛЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СИЛУ**

Трудовой договор согласно ст. 61 ТК РФ вступает в силу со дня подписания сторонами либо с даты, указанной в тексте трудового договора (если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации), либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя (его представителя).

## **Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора**

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

#### Статья 66. Трудовая книжка

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

### **Понятие рабочего времени, его правовое ограничение и виды**

Статья 91 Кодекса устанавливает продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, что при пятидневной рабочей неделе означает 8 часов в день, а при шестидневной – 6 часов 48 минут и 6 часов в предвыходной день. Это считается нормальным рабочим временем.

Рабочее время различается по продолжительности: нормальное, сокращенное, неполное. Первые два вида устанавливаются законодательством и на его основе коллективным и трудовым договором, неполное рабочее время – сторонами трудового договора при приеме на работу или впоследствии. Все три вида являются нормированным рабочим временем.

Сокращенным рабочим временем называется установленная законом продолжительность рабочего времени менее нормальной, но с полной оплатой.

*Сокращенным рабочим временем* является 36- или 24-часовая рабочая неделя. Оно оплачивается как полное нормальное рабочее время. Сокращенное рабочее время установлено для следующих категорий работников (ст. 92 Кодекса), сокращая нормальную 40-часовую неделю для них на:

15 часов в неделю – для работников до шестнадцати лет;

4 часа в неделю – для работников от 16 до 18 лет;

5 часов в неделю – для работников – инвалидов I и II группы;

продолжительность работы в ночное время сокращается на один час (при трех-четырёхсменной работе);

4 часа и более – для работников с вредными, тяжелыми и опасными условиями труда по степени их вредности. Для учителей, научно-педагогических работников, врачей, женщин, работающих в сельской местности: для врачей, медицинских сестер ряда лечебных учреждений рабочее время – 6,5 и 5,5 часов в день, учителей, научных педагогических работников, женщин, работающих в сельской местности, – не более 36 часов в неделю, для инвалидов I и II групп – не более 35 часов в неделю.

### **Понятие и виды времени отдыха**

Рабочее время и время отдыха взаимосвязаны. Чем короче рабочее время, тем больше времени у работника на отдых. Конституционное право на отдых обеспечивается не только законодательным ограничением рабочего времени, сверхурочных работ, но и закреплением в законе различных видов времени отдыха и ежегодных отпусков, как основных, так и дополнительных. Понятия “время отдыха по трудовому праву” и “свободное время для саморазвития” не совпадают, но от продолжительности первого зависит длительность второго.

*Временем отдыха* называется свободное от работы время, которое работник может использовать по своему усмотрению. В него входит и время в пути на работу и с работы.

Виды времени отдыха следующие:

- перерывы в течение рабочего дня смены (внутрисменные);
- перерывы между рабочими днями, сменами (междусменные);
- еженедельные выходные дни;
- нерабочие праздничные дни;
- ежегодные отпуска;
- социальные отпуска по просьбам работников;
- периодические материнские и целевые отпуска

## **Глава 13. Прекращение трудового договора**

Статья 77. Общие основания прекращения трудового договора

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 настоящего Кодекса);



- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 настоящего Кодекса);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 настоящего Кодекса);

#### Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

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;
- 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;
  - 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.

•

## **Урок по теме: «Трудовое право»**

### **Цель урока:**

#### **личностных:**

осознание значимости выбора будущей профессии и возможностей реализации собственных жизненных планов;

Формирование правовой культуры личности

#### **метапредметных:**

- умение самостоятельно искать методы решения практических задач, касающихся трудовых правоотношений;
- умение обобщать, дифференцировать информацию, полученную из нормативных документов (Конституции РФ, Трудового кодекса РФ и других документов);

#### **предметных:**

- владение понятиями «трудовое право», «трудовые правоотношения», «трудоустройство»;
- владение умениями применять полученные знания о правах и обязанностях работника и работодателя в повседневной жизни, прогнозировать последствия принимаемых решений.

#### **Задачи занятия:**

- представить существенные характеристики трудовых правоотношений, порядок приёма на работу, особенности трудовой деятельности несовершеннолетних;
- подготовка к ЕГЭ

#### **Оборудование:**

Компьютер, интерактивная доска, выдержки из Трудового Кодекса Российской Федерации, задания

### **План изучения нового материала**

1. Трудовое право
2. Субъекты трудового права. Права и обязанности сторон
3. Трудовой договор.

### **Ход занятия**

#### **1. Организационный момент**

**Краткая беседа учителя с классом по следующим позициям:**

**1) Что такое право? Что такое правоотношения?**

**2) Назовите структурные элементы правоотношений** (общественные отношения, урегулированные нормами права, принято называть правоотношениями; субъекты, объекты, содержание правоотношений составляют их структуру; в) в качестве субъектов выступают физические и юридические лица. Объектом является то, по поводу чего возникает правоотношение, — материальные блага, нематериальные блага, культурные ценности, действия, которые связаны с производством, распределением, обменом, потреблением различных продуктов и товаров, поведением людей. Содержанием выступают права и обязанности участников правоотношений.)

• **II. Вводное слово учителя.** Объявление темы урока, его целей.

• 1. Что такое труд?

• 2. Может ли человек прожить без работы?

- 3. Приведите примеры пословиц и поговорок, где бы говорилось о труде.  
(опережающее задание, данное на дом)

Без труда не вынешь и рыбку из пруда.

В труде рождаются герои.

Суди о человеке по его труду.

Труд всё побеждает.

Труд кормит, а лень портит.

Где труд, там и счастье

**Обобщение:** Труд является одним из видов деятельности человека, который применялся в разные времена. В традиционном обществе это был труд раба, крепостного крестьянина. Сегодня речь идет о труде свободного человека.

## 2. Изучение нового материала

### 3.

**На экран интерактивной доски выводятся высказывание:** «Труд избавляет человека от трех главных зол – скуки, порока и нужды» Вольтер (1694-1774г.г.)

**Вопрос к учащимся:** Как вы понимаете данное высказывание?

**Учитель:** А теперь давайте сформулируем понятие трудового права?

*Трудовое право* – это совокупность правовых норм, регулирующих отношения в сфере трудовой деятельности.

**Учитель:** Зачем мы изучаем трудовое право? (Ответы учащихся, в том числе и чтобы сдать ЕГЭ)

**Учитель:** В каких нормативно-правовых документах отражены вопросы трудового права?( Статьи Конституции на экране)

**Учитель:** Трудовое право в современном его виде сложилось не сразу, поэтому давайте сейчас прослушаем и проанализируем сообщение об **Истории развития трудового права в России** (Сообщение учащегося)

Итак, когда человек поступает на работу, он оказывается в сфере действия трудового права.

Возникают **трудовые правоотношения** – это отношения между работником и работодателем, основанные на трудовом договоре и регулируемые нормами трудового договора.

Как возникают и развиваются трудовые правоотношения в нашем государстве, нам предстоит сейчас выяснить, работая в группах

#### **Работа 1 группы:**

Права и обязанности работника, как участника трудовых отношений. Права и обязанности работодателя, как участника трудовых отношений

#### **Работа 2 группы:**

Необходимые документы при устройстве на работу и дополнительные сведения о работнике. Особенности труда несовершеннолетних. Особенности заключения договора с несовершеннолетними.

#### **Работа 3 группы:**

Трудовой договор. Существенные условия трудового договора.

Условия прекращения и расторжения трудового договора

#### **Работа группы 4:**

Рабочее время. Продолжительность рабочего времени, сокращённая продолжительность рабочего времени. Работа в ночное время.

После работы с выдержками из трудового договора: **Отрывок деловой игры по сказке о попе и о работнике Балде.**

*от* «Жил-был поп, ... *до слов:* «...окажи своё усердие и проворье».

**Вопросы для беседы:**

1. Что заключили между собой поп и Балда?
2. Какие основные требования и условия попа?
3. *Каковы* предложения и условия Балды?
4. Назовите положительные стороны договора? (четко оговорены требования, время и размер зарплаты).

**3. Закрепление** (решение задач по теме урока).

**4. Ознакомление с кодификатором ЕГЭ. Просмотр демоверсии.**

**Группа 1 Права и обязанности работника**

**Изучите статьи Трудового кодекса РФ и ответьте на следующие вопросы**

3. Каковы основания возникновения трудовых отношений?
4. Назовите основные права и обязанности работника?
5. Назовите теперь основные права и обязанности работодателя?

**Статья 15. Трудовые отношения**

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

**Статья 16. Основания возникновения трудовых отношений**

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

**Статья 20. Стороны трудовых отношений**

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом, - также лица, не достигшие указанного возраста.

Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

### **Статья 21. Основные права и обязанности работника**

#### **Работник имеет право на:**

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

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;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

(в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

#### **Работник обязан:**

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя ;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

### **Статья 22. Основные права и обязанности работодателя**

#### **Работодатель имеет право:**

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

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

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

#### **Работодатель обязан:**

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

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

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

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

## **Группа 2 Документы при заключение договора. Труд несовершеннолетних.**

**Изучите статьи Трудового кодекса РФ и ответьте на следующие вопросы**

1. Какие документы необходимо предъявить при заключении трудового договора?
2. В чем заключаются особенности регулирования труда несовершеннолетних?
3. Какие дополнительные гарантии у несовершеннолетнего при расторжении договора?

### **Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора**

Если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

(в ред. Федерального закона от 01.12.2014 N 409-ФЗ)

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

(в ред. Федерального закона от 21.07.2014 N 216-ФЗ)

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем.

(в ред. Федерального закона от 21.07.2014 N 216-ФЗ)

### **ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ В ВОЗРАСТЕ ДО ВОСЕМНАДЦАТИ ЛЕТ**

Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания).

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 05.04.2013 N 58-ФЗ)

Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

### **Статья 266. Медицинские осмотры лиц в возрасте до восемнадцати лет**

Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 25.11.2013 N 317-ФЗ)

Предусмотренные настоящей статьей обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

### **Статья 268. Запрещение направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет**

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

### **Статья 269. Дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет при расторжении трудового договора**

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

## **Группа 3 Трудовой договор**

### **Изучите статьи Трудового кодекса РФ и ответьте на следующие вопросы**

1. Основное содержание трудового договора.
2. Как определяются сроки трудового договора? (ст.58.61 ТК РФ)
- 3.С кого возраста допускается заключение трудового договора? (ст.63 ТК РФ)
4. Формы трудового договора (ст.67 ТК РФ)
- 5.Как регламентируется (основания) прекращение трудового договора? (ст.77 ТК РФ)

### **Статья 57. Содержание трудового договора**

В трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;



трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

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

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

## **Статья 67. Форма трудового договора**

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

## **Статья 58. Срок трудового договора**

Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

## **Статья 61. Вступление трудового договора в силу**

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

## **Статья 63. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора**

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

Лица, получившие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

## **Основаниями прекращения трудового договора являются:**

1) соглашение сторон (статья 78 настоящего Кодекса);

2) истечение срока трудового договора (статья 79 настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 настоящего Кодекса);

Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

## **Статья 80. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)**

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.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, 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.

### **Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя**

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;
- 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 в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
  - в) разглашения охраняемой законом тайны;
  - 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;

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

### **Статья 83. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон**

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- 1) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- 2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- 3) избрание на должность;
- 4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
- 5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 6) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;
- 7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства);
- 9) истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

## **Изучите статьи Трудового кодекса РФ и ответьте на следующие вопросы:**

1. Что включает в себя понятие рабочее время? Какова нормальная продолжительность рабочего времени? (ст.91 ТК РФ)
2. Какова продолжительность рабочего времени несовершеннолетних? (ст.92 ТК РФ)
3. Что такое неполное рабочее время? Для кого оно устанавливается? (ст.93 ТК РФ)
4. Какова продолжительность ежедневной работы

### **Статья 91. Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени**

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

### **Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени**

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

Настоящим Кодексом и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников).

### **Статья 93. Неполное рабочее время**

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

### **Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены)**

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часов;

для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

### **Статья 95. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней**

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

## ***Сообщение о развитии трудового права в России***

В законодательных актах первые нормы трудового права закреплены в древнейших документах Киевской Руси – "Русской правде", созданной князем Ярославом Мудрым. Основные нормы касались социального положения купцов.

Так, например, если купец стал жертвой кораблекрушения и утратил весь товар, кредиторы не имели права требования возмещения убытков. Если же купец пропивал товар, который ему поручил перевезти иностранный купец, то ему присуждалось наивысшее наказание - поток и разграбление. (ст.54 "Русской правды").

Приблизительно с XIII века найм труда приобретает черты определенного договорного типа.

Соборное уложение 1649 года окончательно закрепило определенные экономические свободы за крестьянами, которые уже признавались субъектами правоотношений. Они получали право менять помещика, перебираться в город на работы, уезжать на сезонные работы.

Положение 1835 года "Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оныя по найму" являлось первым нормативным актом, регулирующим трудовые отношения на территории России.

Положение состояло из 10 статей и возлагало на работодателя создание правил внутреннего распорядка. Касательно самого содержания данных правил в положении ничего не упоминалось, а поэтому работодатель мог действовать по своему усмотрению без вмешательства кого-либо.

Главным нормативным актом, регулирующим трудовые отношения в дореволюционной России, стал Закон от 3 июня 1886 года "О найме рабочих и правилах надзора за фабричными заведениями". Данный Закон сохранил свою актуальность и в настоящее время. Договор найма заключался путем выдачи работнику расчетной книжки, в которой отражались основные условия найма рабочей силы. С момента поступления на работу работнику запрещалось без ведома хозяина брать другую работу. Хозяин разрабатывал правила внутреннего трудового распорядка организации, которые утверждались фабричной инспекцией труда и выставлялись во всех мастерских.

Введение в действие Закона от 3 июня 1886 года означало возникновение новой отрасли права – трудового права. Также существовали законы «О воспреещении ночной работы несовершеннолетним и женщинам», Закон от 2 июня 1897 года «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской и горной промышленности». Эти законы с некоторыми изменениями и дополнениями действовали до февральской революции 1917 года.

В самом начале установления Советской власти было урегулированы трудовые отношения.

Так, устанавливался восьмичасовой рабочий день, гарантировались достойные условия труда, социальное страхование, охрана труда.

В период военного коммунизма выходит Кодекс законов о труде 1918 года. В нем все нормы имеют императивный характер, что полностью исключает возможность договорных отношений между администрацией и трудящимся или профсоюзом.

В кодексе закладывался принцип всеобщей трудовой повинности. Все аспекты трудовой деятельности строго регламентировались.

Так, например работник не имел права самостоятельно наниматься на работу, за него это делала биржа труда (раздел VI "О вознаграждении за труд").

Каждый род занятия имел определенную заработную плату. Ее размер зависел от опасности условий труда, тяжести работы, степень обученности и опытности для ее выполнения (ст. 58).

Впервые было введено понятие сверхурочных работ как единственной причины дополнительной оплаты труда рабочего.

К другим правам относились право на больничный – во время болезни каждый получал пособие через больничные кассы и право на отпускные – во время отпуска каждому гарантировались отпускные (ст. ст. 106 и 107).

Каждый работник обязан был иметь трудовую книжку, которая являлась доказательством его трудового стажа. Ее отсутствие являлось правонарушением.

Кодекс законов о труде 1922 имел уже принципиальные отличия от предыдущего. Так, он закрепил право заключать индивидуальные и коллективные трудовые договора.

Были введены и нормы, защищающие права несовершеннолетних. Оплата труда несовершеннолетнего должна была быть такой же, как у совершеннолетнего работника за полный рабочий день.

Переход к развитому социализму закрепил новый кодекс законов о труде 1971 года.

Он не только не отменил трудовую повинность, но и ввел ее новый особый вид – трудовую мобилизацию. Реформировалась система оплаты труда.

Теперь заработная плата не должна была быть ниже не прожиточного минимума, а минимального размера, установленного государством, что уменьшило трудовые гарантии.

Новый виток развития трудовое право России получило после развала Советского союза с принятием нового кодекса в 2001 году.

В данном кодексе закреплены основные принципы труда: равенство, свобода выбора труда, недопустимость дискриминации, принудительного труда, обязательность возмещения вреда, справедливые условия труда и другие.

Минусом данного кодекса является отсутствие законодательного закрепления механизма индексации заработной платы, что является необходимым элементом в связи с постоянным изменением цен на потребительские товары.

В настоящее время трудовое право активно развивается в направлении исследования международных правовых стандартов в области труда.

## *Сказка*

Жил-был поп,  
Толоконный лоб.  
Пошел поп по базару  
Посмотреть кой-какого товару.  
Навстречу ему Балда  
Идет, сам не зная куда.  
«Что, батька, так рано поднялся?  
Чего ты взыскался?»  
Поп ему в ответ: «Нужен мне работник:  
Повар, конюх и плотник.  
А где найти мне такого  
Служителя не слишком дорогого?»  
Балда говорит: «Буду служить тебе славно,  
Усердно и очень исправно,  
В год за три щелка тебе по лбу,  
Есть же мне давай вареную полбу».  
Призадумался поп,  
Стал себе почесывать лоб.  
Щелк щелку ведь розь.  
Да понадеялся он на русский авось.  
Поп говорит Балде: «Ладно.  
Не будет нам обоим накладно.  
Поживи-ка на моем подворье,  
Окажи свое усердие и проворье».

Рабочий лист.

Тема: «Трудовое право»

Трудовое право это \_\_\_\_\_

**Права и обязанности работника:**

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

**Права и обязанности работодателя:**

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

Документы, необходимые при заключении трудового договора: \_\_\_\_\_

Особенности труда несовершеннолетних: \_\_\_\_\_

Трудовой договор заключается на(срок) \_\_\_\_\_

С (возраст) \_\_\_\_\_ может быть заключен трудовой договор

Расторжение трудового договора по инициативе работника:

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя:

Продолжительность нормальной рабочей недели составляет \_\_\_\_\_

Продолжительность ежедневной работы (смены) для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет составляет \_\_\_\_\_, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет \_\_\_\_\_;

Просмотрено: 0%

## **ТК РФ Статья 21. Основные права и обязанности работника**

### **Работник имеет право на:**

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

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;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

подготовку и дополнительное профессиональное образование

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку,

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

#### **Работник обязан:**

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

#### **ТК РФ Статья 22. Основные права и обязанности работодателя**

##### **Работодатель имеет право:**

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

Как контролировать исполнительскую дисциплину работника

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;



привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

создавать производственный совет (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

**Работодатель обязан:**

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;

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

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.