**дисциплина: Правовые основы профессиональной деятельности»**

для специальности: 54.02.02 Декоративно-прикладное искусство и народные промыслы (по видам), 3 курс, учебные группы ДЮ-171, ДПИ(р)-171, ДПИ(к)-171

Лекции и домашние задания на учебные занятия (23.03.2020г., 30.03.2020 г., 06.04.2020 г.)

**Тема: Основы трудового права**

**ЛЕКЦИЯ: Трудовое право как отрасль права. Трудовой договор.**

**Трудовое право** – это одна из важнейших отраслей права, регулирующая порядок возникновения, действия и прекращения трудовых отношений, определяет режим совместного труда работников, устанавливает меру труда, правила по охране труда и порядок рассмотрения трудовых споров. Нормы трудового права (далее - ТП) регулируют социальные связи субъектов трудовых отношений, т.е. общественные формы труда. С этой точки зрения, труд ученого, изобретателя, писателя и др. формы индивидуального труда не подлежат регуляции нормами трудового права. Предметом ТП являются трудовые отношения, возникающие при применении работником своей способности к труду в процессе трудовой деятельности, а также общественные отношения, связанные с трудовыми. Источники ТП представляют собой акты, содержащие правовые нормы, посредством которых регулируются трудовые отношения, они подразделяются на трудовое законодательство и иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права и локальные. К трудовому законодательству относятся: Конституция РФ, ФЗ, содержащие нормы ТП, Трудовой Кодекс РФ (ТК РФ), законы субъектов РФ; к иным нормативно правовым актам, содержащими нормы трудового права относятся: указы Президента Российской Федерации; постановления Правительства Российской Федерации и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти; нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

К локальным нормативно правовым актам относят: правила внутреннего трудового распорядка, установленные в организации, коллективные договоры и соглашения, трудовые договоры, приказы и распоряжения руководителей предприятия и учреждения.

Особое место среди источников занимают Международной организации труда (МОТ).

**Трудовой договор** есть соглашения между работником и работодателем, по которому работник обязуется исполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности *с подчинением внутреннему трудовому распорядку работодателя*, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные ТП. Трудовой договор является добровольным соглашением между работником и работодателем по существенным условиям труда.

Трудовые договор могут заключаться: на неопределенный срок; на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор); на время выполнения определенной работы (разновидность срочного трудового договора).

Содержание трудового договора обязательно должно включать в себя: 1) полное наименование работодателя, 2) специальность или квалификация работника, а т.ж. должность, 3) права и обязанности сторон, т.е. функции работника и работодателя, 4) условия оплаты труда; 5) дату заключения трудового договора и срок его действия. Т.ж. трудовой договор может содержать дополнительные условия. Текст трудового договора составляется в 2 экземплярах, скрепляется печатью работодателя и подписями сторон. Один экземпляр хранится непосредственно у работодателя другой у работника, на экземпляре трудового договора работодателя, работник ставит расписку о получении своего экземпляра.

Порядок приема на работу предусматривает личную явку лица в управленческий орган организации, полномочный заключать трудовые договоры (например отдел кадров). В случае согласия работодателя заключить трудовой договор работник представляет в регистрирующий и учетный орган организации – работодателя (отдел кадров) документ удостоверяющий личность, трудовую книжку, пенсионное страховое свидетельство, если работник принимается на работу, требующую определенную квалификации и специальности, он обязан представить документ, подтверждающий эту специальность, квалификацию, документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную по установленной форме, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем. При предоставлении указанных документов, при наличии вакансии трудовой договор должен быть заключен.

ТК запрещает необоснованный отказ в приеме на работу.

Прием на работу может быть обусловлен прохождением испытания с целью проверке соответствия работником занимаемой поручаемой должности, срок испытания не может превышать трех месяцев, а для некоторых категорий работников (руководитель, главный бухгалтер) – 6. Испытательный срок не устанавливается при приеме на работу несовершеннолетних, беременных женщин, лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования по имеющей государственной аккредитации специальности и в течение 1 года со дня окончания, поступающих впервые на работу по полученной специальности, поступающих по конкурсу, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу, лиц, приглашенных на работу в порядке перевода.

Трудовые книжки ведутся на всех работников, проработавших в организации свыше 5 дней.

С 1 января 2020 года в России вводится электронная трудовая книжка. Для всех работающих граждан переход на электронную трудовую книжку добровольный и осуществляется только с согласия человека.

Для лиц, впервые устраивающихся на работу с 2021 года, будут вестись только в электронном виде без оформления бумажной. Остальным гражданам до 31 декабря 2020 года включительно необходимо подать письменное заявление работодателю в произвольной форме о ведении трудовой книжки в электронном виде или о сохранении бумажной трудовой книжки, причем в электронной версии будут сведения только сведения начиная с 2020 года. Поэтому даже при выборе электронной трудовой книжки необходимо сохранять бумажную книжку, поскольку она является источником сведений о трудовой деятельности до 2020 года..

**Виды изменений трудового договора:**

1) перевод на другую работу;

2) перемещение;

3) отстранение от работы.

Перевод на другую работу — изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора (места работы, трудовой функции, размера оплаты труда, режима рабочего времени, льгот и др.), которое допускается только с письменного согласия работника.

Перевод может быть в той же организации или в другую организацию, а также в другую местность вместе с организацией.

Виды переводов:

1) временные, возникающие в связи с:

а) производственной необходимостью;

б) состоянием здоровья работника (по медицинским предписаниям);

в) предоставлением более легкой работы беременным, а также женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, если по условиям их работы они не могут использовать перерывы для кормления;

2) постоянные:

а) перевод в той же организации (по инициативе как работодателя, так и работника);

б) перевод в другую организацию на постоянную работу;

в) перевод в другую местность вместе с организацией (местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта).

Отказ работника от перевода в другую местность вместе с организацией — основание для прекращения с ним трудового договора.

Временный перевод возможен по инициативе, как работодателя, так и работника.

Перемещение — выполнение работы на другом рабочем месте, в другом структурном подразделении этой организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

Отстранение от работы — недопущение работодателем работника к выполнению его трудовой функции. Однако отстранение не является прекращением трудового договора.

Работодатель обязан отстранить, от работы (не допускать к работе) работника:

1) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

2) не прошедшего обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

3) не прошедшего предварительный или периодический медицинский осмотр;

4) в связи с медицинскими противопоказаниями;

5) по требованиям органов и должностных лиц,

уполномоченных на это.

В связи с изменением организационных или технологических условий труда допускаются изменения существенных условий трудового договора по инициативе работодателя, о которых работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее 2 месяцев до их введения. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, работодатель обязан предложить ему иную работу в организации.

**Основания прекращения трудового договора.**

Прекращение трудового договора — окончание действия трудовых правоотношений работника с работодателем, которое возможно лишь при наличии оснований, закрепленных в законе.

Основания:

1) соглашение сторон;

2) истечение срока трудового договора, который заключен на определенный срок — не более 5 лет (срочный трудовой договор), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (работник должен предупредить об увольнении работодателя в письменной форме за 2 недели);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

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, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реор-ганизацией;

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;

8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

9) отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность; обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Прекращение трудового договора всегда оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Днем увольнения работника является последний день его работы (ст. 77). 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.

День увольнения работника — последний день его работы.

**Расторжение трудового договора по инициативе работника** («собственное желание» (ст.80).

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Истечение срока предупреждения при увольнении работника по собственному желанию начинается со дня, следующего за днем подачи работником заявления. Так если заявление подано 5 июля, то двухнедельный срок начнется с 6 июля. Если последний день срока предупреждения приходится на нерабочий день, то днем окончания срока предупреждения считается ближайший следующий за ним рабочий день.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

В некоторых случаях работодатель обязан уволить работника в тот день, который он укажет в заявлении. Имеются в виду уважительные причины (поступление в институт, выход на пенсию, переезд к новому месту работы супруга), а также выявленные нарушения трудового законодательства, в силу которых работодатель не вправе задерживать сотрудника на рабочем месте.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать в письменное форме свое заявление, в таком случае увольнение не производится. Единственное исключение - когда на его место письменно приглашен другой человек, отказать которому невозможно. Например, если новый сотрудник уволился с прежнего места работы в порядке перевода.

**Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. (ст.81 ТК).**

1. При ликвидации организации, либо в связи с сокращением штата работников. В данных случаях происходит высвобождение работников, что влечет за собой иные последствия, нежели чем при других причинах увольнения. (ст. 82, 178, 179, 180, 318). О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности штата работников организации предупреждают персонально и под расписку не позднее за 2 месяцев до увольнения. При принятии решения о возможном расторжении договоров при сокращении численности штата работников, работодатель обязан в письменной форме первичную профсоюзную организации не позднее чем за 2 месяца до проведения соответствующих мероприятий.

Согласно 178 ст. ТК при расторжении трудового договора по вышеуказанным основаниям увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере в размере среднего месячного заработка, а т.ж. за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях такой заработок сохраняется в течение третьего месяца по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен.

2. Трудовой договор может быть расторгнут в случае обнаружения несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе.

3. Смена собственника организации (для руководителей, его заместителей и главного бухгалтера).

4. Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание влечет расторжение тр. договора. (Утратившие силу или досрочно снятые взыскания (до истечения года со дня их наложения) при таком увольнении не учитываются).

5. В случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня); появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; разглашение охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей; совершение по месту работы хищения чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения, растрат – что установлено вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий; нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

6. В случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты к нему доверия.

7. В случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

8. Представлением работником работодателю заведомо ложных сведений или подложных документов при заключении трудового договора и др.

**Контрольные вопросы и задания:**

1. Дать определение трудового договора

2. Какие документы обязательно необходимо предоставить Работодателю для заключения трудового договора?

**3. Действия, регулируемые трудовым правом?**

1. Выплата зарплаты.

2. Покупка путёвки в дом отдыха.

3. Управление имуществом.

4. Продажа товаров.

**4. Будет ли прекращено действие срочного трудового договора по истечении срока в случае, если одна из сторон не потребовала его прекращения?**

1. Будет, если договор был заключён на один год.

2. Будет.

3. Не будет.

4. Будет, если договор был заключён на три года.

**5. Срок, установленный для расторжения трудового договора по инициативе работника**

1. Неделя.

2. 10 дней.

3. 2 недели.

4. Месяц.

**6. Трудовой договор заключается**

1. В устной форме.

2. В письменной форме.

3. В устной форме, при предоставлении работником паспорта и трудовой книжки.

4. В письменной форме с нотариальным удостоверением.

**7. Срок испытания при приёме на работу**

1. 3 месяца.

2. 9 месяцев по согласованию работодателя с работником.

3. 9 месяцев с согласия Федеральной службы занятости.

4. Не более 1 года по соглашению между работником работодателем и соответствующим выборным профсоюзным органом.

8. Чем трудовой договор отличается гражданско-правового договора (например, договора на оказание услуг)?

9. Медсестра городской больницы № 101 Федосеева подала заявление об увольнении по собственному желанию 10 апреля. Отработав две недели, она обратилась к главному врачу больницы с просьбой предоставить ей расчет и выдать трудовую книжку. Последний отказался это сделать, сославшись на то, что пока еще не найдена ей замена и попросил ее поработать еще месяц. Правомерен ли отказ главного врача?

**ЛЕКЦИЯ: Рабочее время и время отдыха. Гарантии и компенсации по трудовому праву**

**Рабочим временем** является время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего распорядка, трудовым договором должен выполнять свои трудовые обязанности.

ТК РФ определяет 3 вида рабочего времени: нормальная продолжительность рабочего времени, сокращенная продолжительность рабочего времени, неполное рабочее время.

**Нормальная продолжительность рабочего времени** не может превышать 40 часов в неделю. Накануне праздничных дней продолжительность рабочего времени сокращается на 1 час, а накануне выходного дня продолжительность работы при 6-дневной рабочей недели не может превышать 5 часов.

**Сокращенная продолжительность рабочего времени** регулируется ст.92. Нормальная продолжительность сокращается на:

- 16 часов – для работников в возврате до 16 лет;

- 5 часов – для инвалидов 1 и 2 группы;

- 4 часа – для работников от 16 до 18 лет; - 4 часа в неделю и более для работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

Для других категорий работников (педагогических, медицинских и др. категорий) сокращенная продолжительность определяется в соответствии с законодательством РФ.

**Неполное рабочее время** устанавливается по согласию между работником и организацией с оплатой пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки без гарантии минимальной оплаты. Оно может устанавливаться любому работнику. Но работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе следующих работников: беременной женщины, женщины с ребенком до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет), лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, а также инвалида I и II группы.

Режим рабочего времени — это распределение времени работы в пределах конкретного календарного периода. Он должен предусматривать

продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику),

работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены),

время начала и окончания работы,

время перерывов в рабо­те,

число смен в сутки,

чередование рабочих и нерабочих дней, устанавливаемых коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от об­щих правил, установленных у данного работодателя, — тру­довым договором.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 ч в неделю. Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соот­ветствии с ТК, другими федеральными законами и иными нор­мативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором:

для сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ))

если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ)

Сверхурочная работа производится работником по инициативе работодателя за пределами установлен ной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

О производстве сверхурочных работ издается приказ, оговаривающий причины, по которым они необходимы, категории работников, привлекаемых к работам. Работник должен быть с ним ознакомлен под роспись. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника. Работодатель может привлечь работника к сверхурочным работам без их письменного согласия лишь в следующих случаях:

- производства работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

- производства общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждо­го работника 4 ч в течение двух дней подряд и 120 ч в год. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

**Время отдыха** – это время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по личному усмотрению. Это перерыв, ежедневный (межсменный) отдых, выходные дни (еженедельный беспрерывный отдых), нерабочие праздничные дни, отпуска.

Обеденный перерыв продолжительностью до 2 часов и не менее 30 минут **не включается** в рабочее время и предоставляется для отдыха и питания. Время начала и окончания обеденного перерыва определяется правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению работодателя с работником. Если по условиям производства перерыв установить нельзя, то работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего времени.

К внутрисменным перерывам также относятся перерывы для кормления ребенка до 1,5 лет через каждые три астрономические часа. Они включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку. Продолжительность их — не менее 30 минут для одного ребенка, а при наличии двух и более детей до 1,5 лет — не менее часа. По желанию матери и по согласованию с администрацией эти перерывы могут быть соединены и отнесены на конец или начало рабочего дня или присоединены к обеденному перерыву. Эти перерывы предоставляются и лицам, воспитывающим детей без матери (одинокому отцу, опекуну, попечителю).

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе — один выходной день.

В праздничные дни допускается работа лишь на непрерывно действующих производствах, а также работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы; 7 января - Рождество Христово; 23 февраля - День защитника Отечества; 8 марта - Международный женский день; 1 мая - Праздник Весны и Труда; 9 мая - День Победы; 12 июня - День России; 4 ноября - День народного единства.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК.

Кроме того, в нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы (ст. 112 ТК). Не допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, некоторых других категорий работников.

Оплату за работу в праздничные дни ТК РФ предусматривает, как правило, не менее чем в двойном размере, либо по желанию работника она может компенсироваться предоставлением другого дня отдыха

Отпуска делятся на: с сохранением заработной платы; без сохранения заработной платы. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней. Право получения отпуска возникает у работника по истечению 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации. До истечения 6 месяцев непрерывной работы отпуск по просьбе работника предоставляется: женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам, усыновившим ребенка в возрасте до 3 месяцев; работникам моложе 18 лет; в других случаях, предусмотренных законодательством (ст. 122 ТК РФ).

По семейным обстоятельствам и др. уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между сторонами.

В соответствии со ст. 164 ТК РФ, **гарантии** - это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Гарантии могут носить как нематериальный (например, сохранение места работы, должности, предоставление другой работы), так и материальный (сохранение среднего заработка на период учебного отпуска, ежегодного отпуска, служебной командировки) характер.

В качестве гарантий нередко выступают гарантийные выплаты и доплаты.

Компенсации - это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

Затраты, произведенные работником при выполнении трудовых обязанностей, должны быть возмещены ему в виде денежных выплат.

Законодательством в ряде случаев предусмотрено предоставление работнику одновременно гарантий и компенсаций, например, в случае сдачи крови и ее компонентов. Помимо возмещения расходов, понесенных работником, законодательством предусмотрена денежная компенсация морального вреда, причиненного работнику (ст. 237 ТК). В коллективном или трудовом договоре могут быть предусмотрены иные случаи получения работником гарантийных компенсационных выплат по сравнению с законодательством, а также устанавливаться более высокие размеры таких выплат.

Случаи предоставления гарантий и компенсаций. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и др.), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

• при направлении в служебные командировки;

• при переезде на работу в другую местность;

• при исполнении государственных или общественных обязанностей;

• при совмещении работы с обучением;

• при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

• при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

• в некоторых случаях прекращения трудового договора;

• в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

• в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

В случаях, определенных законодательством, работодатель предоставляет работникам:

• гарантии и компенсации (например, при направлении работника в служебную командировку, совмещении работы с обучением за работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок на период отсутствия работника);

• только гарантии (сохранение места работы (должности) при выполнении государственных или общественных обязанностей). Например, в период участия в мероприятиях по обеспечению гражданами исполнения воинской обязанности средний заработок работнику выплачивается за счет средств Минобороны России.

В ряде случаев работодатель предоставляет гарантии, компенсации (сохранение за работником места работы (должности) и среднего заработка на период освобождения от работы) и, кроме этого, работник получает дополнительно компенсационное вознаграждение за счет средств федерального бюджета (например, народные заседатели, арбитражные заседатели). При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры и др.), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

**Контрольные вопросы и задания:**

1. Что такое время отдыха. Какие виды времени отдыха Вы знаете?

2. В чем отличия сокращенного рабочего времени от неполного рабочего времени?

**3. Минимальная продолжительность ежегодного основного отпуска?**

1. 36 рабочих дней.

2. 12 рабочих дней.

3. 24 рабочих дня.

4. 28 рабочих дней.

**4. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительно предоставляют перерывы для кормления ребёнка не реже, чем через каждые**

1) 3 часа продолжительностью не менее 30 минут.

2) 3,5 часа продолжительностью не менее 30 минут.

3) 2 часа продолжительностью не менее 40 минут.

4) 3 часа продолжительностью не менее 20 минут.

**5. Сколько часов в неделю не может превышать нормальная продолжительность рабочего времени?**

1) 40 часов в неделю;

2) 50 часов в неделю;

3) 35 часов в неделю;

4) 30 часов в неделю.

**6. Какие из ниже перечисленных дней являются нерабочими в Российской Федерации?**

1) 1, 2, 3, 4 января;

2) 23 февраля;

3) 4 ноября;

4) все выше перечисленные.

**7. В каких случаях работникам предоставляются компенсации?**

1) при направлении в служебные командировки;

2) при переезде на работу в другую местность;

3) при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

4) во всех выше перечисленных случаях.

8. Какие гарантии и компенсации предоставляются работникам, обучающимся заочно по имеющей государственную аккредитацию образовательной программе высшего образования?

9. Иванов работая в ООО «Марина» 5 месяцев, написал заявление о предоставлении ему ежегодного трудового отпуска, администрация в предоставлении отпуска отказала. Правомерны ли действия администрации ООО «Марина»

**ЛЕКЦИЯ: Охрана труда. Трудовые споры.**

**Заработная плата. Дисциплина труда**

Конституция РФ в ст. 7 устанавливает, что труд и здоровье людей охраняются государством, а в ст. 37 закрепляет, что граждане реализуют право на труд в условиях, безопасных для их здоровья.

Согласно ст. 209 ТК РФ охрана труда – это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Согласно ст. 212 Трудового кодекса РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств;

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда и др.

В соответствии со ст. 214 ТК РФ работник обязан:

соблюдать требования охраны труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Все работники организации, в том числе ее руководитель, обязаны проходить обучение

по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую

работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Инструктаж работников подразделяется по характеру и времени его проведения на вводный, первичный, повторный, внеплановый, текущий.

О проведении вводного инструктажа и проверке знаний работника делается соответствующая запись в журнале регистрации вводного инструктажа установленной формы. Первичный инструктаж проводится непосредственно на рабочем месте. О проведении инструктажа делается запись в журнале регистрации инструктажа. Не реже чем через 6 месяцев работники должны проходить повторный инструктаж.

Внеплановый инструктаж проводится в случае изменения правил по охране труда, изменения технологии производства, замены оборудования, сырья, при перерывах в работе

более 60 дней. Перед производством специальных работ, на которые оформляется наряд-допуск, проводится текущий инструктаж.

Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

*Особые нормы по охране труда женщин и некоторых других лиц, лиц моложе 18 лет и инвалидов*

Законодательством установлены специальные нормы по охране отдельных категорий работников. Так, *женщины имеют право* на следующие дополнительные гарантии по охране труда:

1. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

2. Ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

3. Женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух детей или более - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

4. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

7. Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения. По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста 3 лет.

*Дополнительные гарантии по охране труда лиц моложе 18 лет*

Для лиц моложе 18 лет устанавливаются следующие гарантии.

1. Запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 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.

2. Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

3. Нормы выработки для лиц моложе 18 лет устанавливаются пропорционально принятой для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

4. Запрещается привлекать работника моложе 18 лет к ночным и сверхурочным работам и к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, а также направлять в служебные командировки (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков т.п. Работники моложе 18 лет вообще не допускаются к выполнению ночных работ

*Дополнительные гарантии по охране труда инвалидов*

Инвалидам, занятым в организации, независимо от организационно-правовых форм и

форм собственности создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

Для инвалидов II и III степени устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. При этом привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работам в выходные дни и тночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

**Заработная плата** — это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой ра­боты, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории РФ законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Согласно ст. 131 ТК РФ выплата заработной платы в России про­изводится в денежной форме в валюте РФ (в рублях). Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

**Трудовая дисциплина** – это определенный порядок поведения работником в процессе производства. В соответствии со ст.21 ТКРФ работник обязан: - добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда, соблюдать требования по охране труда, бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственно руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу для жизни и здоровья людей, сохранности имущества работодателя. За образцовое выполнение трудовых обязанностей для работников установлены различные меры поощрения (объявление благодарности, награждение почетной грамотой, премирование). За нарушение трудовой дисциплины администрация организации может применить меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении 2 рабочих дней объяснение работником не предоставлено, то работодатель должен составить соответствующий акт. При этом отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание может быть применено не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого для учета мнения представительного органа работников.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение 3 рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

**Трудовой спор** — это разногласия между работодателем (или его представителями) и работником (работниками) по вопросам регулирования трудовых отношений, поступивших на разрешение специального юрисдикционного органа.

**Индивидуальный трудовой спор** представляет собой неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, прав и обязанностей участников трудового договора. Предмет индивидуальных трудовых споров – права и интересы конкретных работников.

**Коллективный трудовой спор** – это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников организации при принятии актов, содержащих нормы трудового права. Предмет коллективных трудовых споров – права и интересы трудового коллектива или коллективов двух и более предприятий.

Индивидуальные трудовые споры разрешаются комиссиями по трудовым спорам (КТС) и судами. Коллективные трудовые споры разрешаются примирительными комиссиями и (или) в трудовом арбитраже.

По общему правилу для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора действует общий срок, определенный в законе для гражданских дел, - 3 месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. По спорам, связанным с увольнением работника, - в течение 1 месяца со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. При обращении в суд работодателя по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации, - в течение 1 года со дня обнаружения вреда.

**Контрольные вопросы и задания:**

1. Что такое охрана труда?

2. Какие виды дисциплинарных взысканий Вы знаете?

**3. В каких случаях работодатель не обязан возмещать работнику не полученный им заработок?**

1) незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

2) отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

3) задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

4) верных ответов нет.

**4. Не позднее, какого срока со дня обнаружения проступка применяется дисциплинарное взыскание?**

1) двух недель;

2) одного месяца;

3) двух месяцев;

4) полу года.

**5. В течение скольких дней работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права?**

1) течение двух месяцев;

2) течение трех месяцев;

3) течение пяти месяцев;

4) данный вопрос законом не урегулирован**.**

**6. Каковы сроки выплаты заработной платы?**

1) не реже чем один раз в два месяца;

2) не реже чем один раз в месяц;

3) не реже чем каждые полмесяца;

4) не реже чем раз в неделю.

**7** **Как оплачивается работа в выходные и праздничные дни ( по общему правилу)?**

1) в размере, определяемом соглашением сторон;

2) не менее чем в полуторном размере;

3) не менее чем в двойном размере;

4) в тройном размере.

8. Объясните различия между заработной платой и гонораром

9. Определите, в каких случаях наступает дисциплинарная ответственность:

а. Отсутствие на рабочем месте без уважительных причин

б. Невыполнение обязанностей по воспитанию своих детей

в. Изготовление по халатности бракованной продукции

г. Опоздание на собрание в спортивную секцию

д. Отсутствие на рабочем месте в связи с болезнью, подтвержденной листком нетрудоспособности