## 

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| *Дата* | *Группа* | *Дисциплина* | *Ф.И.О.* | *Тема* |
| ***17.02.2022***  ***3 пара***  ***9 занятие*** | ***2 ТМ*** | ***ОГСЭ.07***  ***«Основы правоведения»*** | ***Кузнецова И.М.*** | **Понятие и предмет трудового права. Трудовой договор.** |

**Цель занятия:**

**- методическая:** усовершенствовать методику проведения лекционного занятия с использованием элементов интерактивных и информационных технологий обучения;

**- дидактическая:**

а) обеспечить усвоение новых понятий;

б) формировать умение и навыки работы с нормативными документами.

**- воспитательная:**

а) воспитывать профессиональные качества личности: аккуратность, наблюдательность, дисциплинированность, самоконтроль;

б) воспитывать чувство ответственности за свою работу и работу коллектива;

в) формировать основы правовой культуры, логику, адекватное отношение к праву.

-**развивающая:** способствовать развитию умений учащихся обобщать полученные знания, проводить анализ, сравнения, делать необходимые выводы.

**Задачи:**

а) выработка умения понимать законы и другие нормативные правовые акты;

б) овладение навыками анализа законодательства и практики его применения, ориентации в специальной литературе.

**Литература**:

* 1. Конституция Донецкой Народной Республики.
  2. Кузнецова Н.В., Гражданское право (Общая часть): Учебное пособие в схемах. - М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова, 2001. - 76 с.
  3. Гордеева В. В. Правовое воспитание: 9–11 классы : разработки организационно-деятельностных игр / В. В. Гордеева. – Волгоград : Учитель, 2007.
  4. Библиотека Гумер - гуманитарные науки / http://www.gumer.info/
  5. Библиотека: Интернет-издательство / <http://www.magister.msk.ru/library/>
  6. Сайт журнала «Эксперт» // [www.expert.ru](http://www.expert.ru)

|  |  |
| --- | --- |
| ***Домашнее задание:*** | |
| **1.** | Изучить лекционный материал по данной теме. |
| **2.** | 2.1. Законспектировать основные понятия.  2.2. Письменно рассмотреть следующие жизненные ситуации, проанализировать их и дать правовую оценку:  **Ситуация 1**  Автослесарь СТО был уволен 1 сентября. 29 августа он заболел и лег в больницу. С больницы он выписался и подал в суд, т. к. его увольнение не правомерно. В каком случае он был прав или не прав? Оплатят ли ему больничный?  **Ситуация 2**  С Петренко А. был заключен трудовой договор (должность автоэлектрик). В договоре была указана дата заключения трудового договора, размер з/п и должность. Дата – 10 января, а 31 января Петренко А. ознакомили с приказом о расторжении трудового договора в связи с тем, что он не прошел испытательный срок. Правомерно ли это действие? |
| **3.** | Ответить **устно** на вопросы для самоконтроля в конце лекции. |
| **4.** | **Фото с готовым домашним заданием отправить на адрес**: kira.kuz.ira@mail.ru |
| **5.** | Домашнее задание выполнить **до 12.00 18.02.2022г.** |

***Тема: Понятие и предмет трудового права. Трудовой договор.***

План

1. Понятие, предмет, метод и принципы трудового права.
2. Понятие субъектов трудового права.
3. Понятие и содержание трудового договора.

Содержание

***1.* Понятие, предмет, метод и принципы трудового права.**

Трудовое право – это отрасль права, нормы которой регулируют общественные отношения, складывающиеся между работниками и работодателями по поводу реализации гражданами своих способностей к труду, а также некоторые иные, тесно связанные с ними отношения.

Предмет трудового права – отношения, возникающие в процессе реализации человеком или гражданином своих способностей к труду.

*Предмет трудового* права

*Трудовые отношения*

*Производные от трудовых отношения*

***Трудовые отношения*** – общественные отношения, возникающие между работником и работодателем в процессе выполнения работ, оказания услуг.

***Производные от трудовых отношений по:***

* организации и управлению трудом;
* занятости и трудоустройству;
* профессиональной подготовке, переподготовке у данного работодателя;
* социальному партнерству;
* участию работников и их представителей в установлении и применении условий труда;
* материальной ответственности работников и работодателей;
* разрешению трудовых споров;
* надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства.

***Метод*** – совокупность средств и способов воздействия на общественные отношения.

Особенностью метода трудового права является сочетание договорного и нормативного способов регулирования.

***Методы трудового права:***

1. Сочетание централизованного и локального, нормативного и договорного регулирования;
2. Договорный характер труда, установления его условий;
3. Участие работников и их представителей в установлении условий труда и контроль за их соблюдением;
4. Сочетание отношений равенства сторон и обязанность подчиняться законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка;
5. Единство и дифференциация правового регулирования труда;
6. Специфические способы защиты трудовых прав.

***Принципы трудового права.***

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией ДНР, основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются:

* свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
* запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
* защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
* обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
* равенство прав и возможностей работников;
* обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
* обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
* обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;
* обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
* сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
* социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
* обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
* установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;
* обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;
* обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
* обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
* обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;
* обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Запрещение дискриминации в сфере труда. Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Запрещение принудительного труда. Принудительный труд запрещен. Принудительный труд - выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

* в целях поддержания трудовой дисциплины;
* в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
* в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
* в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
* в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

***3. Понятие субъектов трудового права***

Рассматривая субъектов трудового права, можно их классифицировать на субъектов трудовых отношений и субъектов отношений производных от трудовых.

Субъекты трудового права

Субъекты трудовых отношений

(работник, работодатель)

Субъекты отношений, производных от трудовых (профессиональные союзы) коллективы)

К субъектам трудовых отношений относятся работник и работодатель. К субъектам отношений производных от трудовых относятся профессиональные союзы, трудовые коллективы).

***Профессиональные союзы*** – добровольные объединения граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду деятельности, создаваемые в целях представительства и защиты и социально-трудовых прав и интересов.

***Трудовые коллективы*** – объединения всех работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность в конкретной организации.

***Правовой статус работника***

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

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

В случаях получения общего образования, либо продолжения освоения основной общеобразовательной программы общего образования по иной, чем очная, форме обучения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

**Основные права и обязанности работника:**

Работник имеет право на:

* заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены КЗоТ;
* 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;
* профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
* 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;
* разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
* возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;

**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)

***Правовой статус работодателя***

Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

Физические лица - работодатели:

* физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица;
* физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (далее - работодатели - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями).

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами.

Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста восемнадцати лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, - со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.

Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста восемнадцати лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

От имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста восемнадцати лет, но признанных судом недееспособными, их опекунами могут заключаться трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства.

Несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

**Права и обязанности работодателя:**

Работодатель имеет право:

* заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками;
* 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 (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;
* привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
* 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.

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;
* 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;
* 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;
* исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

***3.Понятие и содержание трудового договора.***

**Трудовой договор** – это соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работник обязуется выполнять возложенные на него трудовые обязанности и подчиняться правилам внутреннего распорядка, а работодатель обязуется создать условия труда, соответствующие требованиям безопасности и гигиены, а также оплачивать труд работника

В соответствии со ст. 23 КЗоТ Украины **трудовой договор может быть**:

- бессрочным, заключаемым на неопределенный срок;

- срочным, заключаемым на определенный срок, установленный по согласию сторон;

- заключаемым на время выполнения определенной работы.

**Бессрочный трудовой договор**заключается на неопределенный срок, то есть в нем не указан срок, до которого он действует. Как правило, такой договор заключается путем подачи заявления о приеме на [работу](http://rabotaplus.ua/vacancy) и издания приказа о приеме на работу этого работника .

**Срочный трудовой договор** заключается на срок, установленный по соглашению сторон. Он заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера последующей работы или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством.

Чтобы избежать возможных трудовых споров (конфликтов) в последующем, в заявлении и приказе о приеме на работу не должен отсутствовать срок окончания договора, поскольку обратное влечет за собой признание такого договора заключенным на неопределенный срок (то есть такой работник будет являться постоянным). Следовательно, он может быть уволен только по основаниям, предусмотренным в трудовом законодательстве, а не по окончании срочного трудового договора.

Работник, заключивший срочный трудовой договор, по окончании срока, указанного в приказе, подлежит увольнению. Причем [увольнение](http://rabotaplus.ua/articles/id/9963) производится без заявления работника по приказу работодателя. Такой приказ должен быть издан в последний день действия срочного трудового договора или накануне .

С работником может быть также заключен трудовой договор на время выполнения определенной работы. Такой трудовой договор также является разновидностью срочного трудового договора. Однако следует обратить внимание, что заключение трудового договора на определенный срок отличается от заключения трудового договора на время выполнения определенной работы только по формальным признакам:

- в первом случае срок действия договора определяется указанием его продолжительности или предельной датой, до которой продолжается действие трудового договора;

- во втором случае срок действия договора определяется окончанием определенной работы.

Поэтому при заключении с работником трудового договора на выполнение определенной работы должен быть издан приказ.

Зачастую, при устройстве на [работу](http://rabotaplus.ua/vacancy), работнику предлагают подписать бумагу о том, что он ознакомлен с коллективным договором. Однако для ознакомления данный документ выдается лишь по требованию работника. При этом в коллективном договоре могут быть зафиксированы такие моменты как, к примеру:

- форма и размер заработной платы и других видов трудовых выплат (доплат, надбавок, премий и др.);

- гарантии, компенсации, льготы;

- режим работы, продолжительность [рабочего времени](http://rabotaplus.ua/articles/id/9280) и отдыха;

- обеспечение жилищно-бытового, культурного, медицинского обслуживания, организация оздоровления и отдыха работников и т.д.

Соответственно для того чтобы в дальнейшем не столкнуться с неприятными сюрпризами, работнику при устройстве на работу стоит внимательно изучать все, что он подписывает. Ведь если возникнут спорные вопросы, то каждая из сторон сможет опираться на прописанные пункты договора.

Этапы заключения трудового договора :

1. Собеседование.
2. Предоставление документов.
3. Оформление и подписание трудового договора.

Необходимые документы для заключения трудового договора :

1. паспорт;

2. трудовая книжка;

3. документ об образовании;

4. военный билет;

5. медицинская книжка для отдельных категорий работников.

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах.

Трудовой договор вступает в силу с момента подписания его сторонами. Работник обязан приступить к работе с даты указанной в договоре. Прием на работу оформляется приказом руководителя организации.

Приказ должен содержать все существенные условия договора. С приказом о приеме на работу работник должен быть ознакомлен под расписку в течение трех дней с момента издания. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актам, имеющими отношение к трудовой функции работника.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (слайд 33).

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

Если работодатель сомневается в деловых качествах работника, он имеет право установить ему испытательный срок.

Согласно ст.27 КЗоТ «Срок испытания при приеме на работу» ‒ срок испытания при приеме на работу, если иное не установлено законодательством, не может превышать трех месяцев, а в отдельных случаях, по согласованию с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации, ‒ шести месяцев.

Срок испытания при приеме на работу рабочих не может превышать одного .

В срок испытания не засчитываются дни, когда работник фактически не работал, независимо от причины.

Согласно ст.28 КЗоТ «Результаты испытания при приеме на работу» - если срок испытания истек, а работник продолжает работать, то он считается прошедшим испытание, и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

В случае установления собственником или уполномоченным им органом несоответствия работника занимаемой должности, на которую он принят, или выполняемой работе он имеет право в течение срока испытания уволить такого работника, письменно предупредив его об этом за три дня. Расторжение трудового договора на этих основаниях может быть обжаловано работником в порядке, установленном для рассмотрения трудовых споров по вопросам увольнения.

Работодатель обязан завести на каждого работника трудовую книжку. В трудовую книжку заносятся сведения о приеме на работу, и расторжения трудового договора со ссылкой на закон.

**Основные требования к содержанию трудового договора.**

**В трудовом договоре указываются :**

- фамилия, имя, отчество работника;

- наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица);

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

- идентификационный номер налогоплательщика (ИНН) работодателя, (за исключением работодателей – физ. лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, а также основание, в силу которого данный представитель наделен соответствующими полномочиями;

- место и дата заключения трудового договора.

Часть условий, предусмотренных законодательством подлежат обязательному включению в договор, другие включаются в договор по соглашению сторон.

Рассмотрим содержание трудового договора .

**Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия :**

- 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, заключения срочного трудового договора – срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;

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

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил);

- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, др.);

- условие об обязательном социальном страховании работника;

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

Несмотря на обязательность включения данных условий в договор, их отсутствие не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. Недостающие сведения вносятся в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, которые заключаются в письменной форме и являются неотъемлемой частью трудового договора.

**В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия .**

Дополнительные условия должны отвечать определенному требованию – не ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством. К таким условиям относятся:

- об уточнении места работы 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;

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

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или

***Основания расторжения трудового договора.***

Основаниями прекращения трудового договора являются :

* соглашение сторон;
* истечение срока трудового договора;
* расторжение трудового договора по инициативе работника;
* расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
* обстоятельства, не зависящие от воли сторон.

Рассмотрим перечисленные основания подробнее :

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

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника .

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона) .

*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. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление .

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.

*Расторжение трудового договора по инициативе работодателя :*

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

* ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
* сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
* несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
* смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
* неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (слайд 50);
* 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 трех 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 (слайд 51);

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;

* совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
* совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
* принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
* однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
* представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

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

* призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
* восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
* неизбрание на должность;
* осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
* смерть работника либо работодателя – физического лица, а также признание судом работника либо работодателя – физического лица умершим или безвестно отсутствующим.

*Преимущественное право на оставление на работе при высвобождении работников в связи с изменениями в рганизации производства и труда.*

При сокращении численности или штата работников в связи с изменениями в организации производства и труда преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией и производительностью труда.

При равных условиях производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе предоставляется :

1. семейным – при наличии двух и более иждивенцев;
2. лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
3. работникам с длительным непрерывным стажем работы на данном предприятии, в учреждении, организации;
4. работникам, обучающимся в высших и средних специальных учебных заведениях без отрыва от производства;
5. работникам, которым осталось менее трех лет до наступления пенсионного возраста, при достижении которого лицо имеет право на получение пенсионных выплат.

Для осмысления изученного материала у вас есть 1 минута, потом вам будет необходимо ответить на несколько вопросов.

***Вопросы для самоконтроля:***

1. Дайте определение понятия «трудовое право». Каковы особенности метода трудового права?
2. Что собой представляет предмет трудового права?
3. Что является основанием возникновения трудового права?
4. В каких нормативных правовых актах закреплены принципы трудового права?
5. В чем суть принципа «запрещение принудительного труда»?
6. В чем суть принципа «запрет на дискриминацию в сфере труда»?
7. Кто является сторонами трудовых отношений?
8. Какие субъекты относятся к субъектам отношений производных от трудовых?
9. Каково содержание трудовой праводееспособности работника?
10. Каково содержание трудовой праводееспособности работодателя?
11. Перечислите права и обязанности работника.
12. Перечислите права и обязанности работодателя.

исполнения этих обязанностей.

13)Назовите понятие «трудовой договор».

14)Перечислите виды трудового договора.

15)Перечислите основания прекращения трудового договора.

16). Допускается ли увольнение работника по инициативе владельца или уполномоченного им органа в период его временной нетрудоспособности?