|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Дата | Группа | Дисциплина | Вид занятия | Ф.И.О. |
| ***18.10.2021г.***  ***III пара***  ***8 занятие*** | ***4ТЭМ*** | ***«Правовое обеспечение профессиональной деятельности»*** | ***Лекция*** | ***Кузнецова И.М.*** |

|  |  |
| --- | --- |
| ***Домашнее задание:*** | |
| 1. | Изучить лекционный материал по данной теме. |
| 2. | Законспектировать следующие понятия:  1.Понятие и виды трудового договора.  2. Содержание и порядок заключения трудового договора.  3.Основания прекращения трудового договора. |
| 3. | Письменно решить тестовые задания. |
| 4. | Ответить **устно** на вопросы для самоконтроля. |
| 5. | **Фото с готовым домашним заданием отправить на адрес**: kira.kuz.ira@mail.ru |

6. Домашнее задание выполнить **до 20.10.2021г.**

**Вид занятия**: лекция

**Тип занятия**: представление и усвоение нового учебного материала

**Цель занятия:**

**- дидактическая:** познакомить студентов с материалами темы, сформировать навыки студентов решать конкретные юридические ситуации;

**- 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:**

1. Обеспечить первоначальное знакомство с учебным материалом, организация его начального восприятия;
2. Формирование основы для дальнейшего самостоятельного изучения и овладения знаниями;
3. Формирование научного мировоззрения, воспитание у обучающихся познавательных интересов.

**Тема: Трудовой договор, порядок его заключения,**

**основания прекращения.**

План.

1.Понятие и виды трудового договора.

2. Содержание и порядок заключения трудового договора.

3.Основания прекращения трудового договора.

Содержание

1. **Понятие и виды трудового договора.**

Известный афоризм гласит: "Договор дороже денег". Соответственно, при устройстве на новую [работу](http://rabotaplus.ua/) необходимо уделить максимум внимания оформлению трудовых отношений. Одним из основных документов фиксирующих права и обязанности работодателя и работника является трудовой договор.

**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.

**Юридическое значение трудового договора:**

* является основанием возникновения трудовых отношений между работником и работодателем;
* регулирует возникновение, изменение и прекращение трудовых отношений;
* определяет права и обязанности работника и работодателя;
* индивидуализирует место работы;
* является основанием для подведения работника под всю систему трудового законодательства.

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. Никаких ограничений в трудовом законодательстве относительно продолжительности сроков такого срочного трудового договора нет. Таким образом, срочный трудовой договор может быть заключен на любой срок.  
 С работником может быть также заключен трудовой **договор на время выполнения определенной работы.** Такой трудовой договор также является разновидностью срочного трудового договора.

*2. Содержание и порядок заключения 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.

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.

Наконец, работодатель обязан заключить трудовой договор с лицом, поступающим на работу в пределах установленной квоты рабочих мест.

## 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 месяца.

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.

*3. Основания прекращения трудового договора.*

### Согласно ст. 36 КЗоТ основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон;

2) истечение срока (пункты 2 и 3 статьи 23), кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) призыв или поступление работника или владельца - физического лица на военную службу, направление на альтернативную (невоенной) службе, кроме случаев, когда за работником сохраняются место работы, должность в соответствии с частями третьей и четвертой статьи 119 КЗоТ;

4) расторжение трудового договора по инициативе работника (статьи 38, 39), по инициативе собственника или уполномоченного им органа (статьи 40, 41) или по требованию профсоюзного или иного уполномоченного на представительство трудовым коллективом органа (статья 45);

5) перевод работника, с его согласия, на другое предприятие, в учреждение, организацию или переход на выборную должность;

6) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием, учреждением, организацией, а также отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда;

7) вступления в законную силу приговора суда, которым работник осужден (кроме случаев освобождения от отбывания наказания с испытанием) к лишению свободы или к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;

8) основания, предусмотренные контрактом;

9) основания, предусмотренные другими законами.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом собственника или уполномоченный им орган письменно за две недели. В случае, когда заявление работника об увольнении с работы по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжать работу (переезд на новое место жительства; перевода мужа или жены на работу в другую местность; поступление в учебное заведение; невозможность проживания в данной местности, подтвержденная медицинским заключением, беременность, уход за ребенком до достижения им четырнадцатилетнего возраста или ребеноком с инвалидностью; уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением или лицом с инвалидностью I группы; выход на пенсию; прием на работу по конкурсу, а также по другим уважительным причинам), собственник или уполномоченный им орган должен расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

### Расторжение трудового договора по инициативе собственника.

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты собственником или уполномоченным им органом только в случаях:

1. изменений в организации производства и труда, в том числе ликвидации, реорганизации, банкротства или перепрофилирования предприятия, учреждения, организации, сокращения численности или штата работников;
2. выявленного несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации или состояния здоровья, которые препятствуют продолжению данной работы, а так же в случае отказа в предоставлении допуска к государственной тайне или если исполнение возложенных на него обязанностей требует доступа к государственной тайне;
3. систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания;
4. прогула (в том числе отсутствия на работе **более трех часов** в течение рабочего дня) без уважительных причин;
5. неявки на работу в течение более **четырех месяцев** подряд вследствие временной нетрудоспособности, не считая отпуска по беременности и родам, если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;
6. восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
7. появления на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения;
8. совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) имущества собственника, установленного приговором суда, вступившим законную силу, или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложении административного взыскания или применения мер общественного воздействия.
9. призыва или мобилизации владельца - физического лица при особого периода.
10. установления несоответствия работника занимаемой должности, на которую он принят или выполняемой работе в течение испытательного срока.

Не допускается увольнение работника по инициативе владельца или уполномоченного им органа **в период его временной нетрудоспособности** , а также в период пребывания работника в отпуске. Это правило не распространяется на случай полной ликвидации предприятия, учреждения, организации.

### Преимущественное право на оставление на работе при высвобождении работников в связи с изменениями в организации 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.

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

**1.Трудовой договор - это...(закончите фразу)**

а) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работниками и работодателями;

б) соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым он обязуется предоставить работнику работу, обеспечить условия труда и т.д;

в) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации

**2.Какие документы необходимы при заключении трудового договора (укажите правильный ответ)?**

а) паспорт , домовая книга , свидетельство о рождении ,трудовая книжка , документ об образовании;

б) партийный билет , документ воинского учета , документ об образовании, трудовая книжка , пенсионное удостоверение;

в) паспорт , трудовая книжка , страховое свидетельство гос.пенсионного страхования , документы воинского учета , документ об образовании

**3.Могут ли лица, достигшие 15 лет , заключить трудовой договор(укажите правильный ответ)?**

а) могут , но в случае получения основного общего образования;

б) не могут , так как трудовой договор заключается с лицами , достигшими 16 лет;

в) могут , но с согласия родителей

**4.Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не должен превышать... (укажите правильный ответ)**

а) 2 недели;

б) 1 месяц в течении календарного года;

в) 40 дней

**5.В Какой срок работник обязан предупредить работодателя о расторжении трудового договора(укажите правильный ответ)?**

а)10 дней;

б)1 месяц;

в) 2 недели.

**6.По какой причине может быть прекращен трудовой договор, по независящим от воли сторон обстоятельствам(укажите правильный ответ)?**

а) призыв работника на военную службу;

б) осуждение работника к наказанию в соответствии с приговором суда;

в) смерть работника или работодателя;

г) все вышеперечисленные варианты

**7.В течении какого срока работодатель обязан объявить приказ о приеме на работу работника(укажите правильный ответ)?**

а) в течение 5 дней со дня подписания трудового договора;

б) в течение 1 недели со дня подписания трудового договора;

в) в течение 3 дней со дня подписания трудового договора.

**8.Предварительному медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора подлежат лица…(укажите правильный ответ)**

а) не достигшие 18 лет;

б) достигшие 18 лет;

в) достигшие 16 лет.

**9. Днем увольнения работника является:**

а) последний день его работы;

б) предыдущий день его работы;

в) следующий день после приказа об увольнении.

**10. В случае хищения на производстве работник может быть**

а) отстранен от работы до выяснения обстоятельств;

б) отстранен от работы на 1 месяц;

в) отстранен от работы на 2 месяца

г) уволен.

**11. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за:**

а) 7 дней;

б) 14 дней;

в) 5 дней.

**12. В каком случае трудовой договор не может быть расторгнут работодателем?**

а) при ликвидации организации;

б) сокращения штата работников;

в) в период временной нетрудоспособности работника.

**13. Прогул — это отсутствие работника на рабочем месте без уважительной причины в течение рабочего дня более:**

а) 2 часов;

б) 3 часов;

в) 4 часов.

**14. Участие, какого органа обязательно в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя?**

а) органа местного самоуправления;

б) выборного профсоюзного органа;

в) исполнительного органа.

*Вопросы для самоконтроля:*

1. Назовите понятие «трудовой договор».
2. Каково юридическое значение трудового договора?
3. Перечислите виды трудового договора.
4. Раскройте содержание срочного трудового договора.
5. Раскройте содержание бессрочного трудового договора.
6. Раскройте содержание трудового договора заключаемого на время выполнения определенной работы.
7. Перечислите необходимые документы для заключения трудового договора.
8. Назовите общий срок испытательного срока.
9. Скольких месяцев, срок испытания при приеме на работу рабочих не может превышать?
10. Перечислите основания прекращения трудового договора.
11. Раскройте содержание расторжения трудового договора по инициативе работника.

# Информационное обеспечение обучения

**Основные источники:**

1. Астахов П.А. Трудовые отношения. – М. : Эксмо, 2009.

2. Бахарев А.Р. Ковалевская О.А. Все о приеме на работу (справочник). – Новосибирск: Сиб. унив. изд-во, 2009.

3. Ершов В.А., Толмачев И.А. Право социального обеспечения. Учебное пособие. М.: ГроссМедиа, 2009

4. Ершова И.В. Предпринимательское право. М.: Юриспруденция, 2006.

5. Клюка О.Е. Правовое обеспечение профессиональной деятельности на железнодорожном транспорте. – М.: УМЦ ЖДТ, 2006.

6. Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учебник для студ. сред. проф. учеб. заведений / В. В. Румыни­на. — М.: Издательский центр «Академия», 2006. — 192 с.

**Дополнительные источники:**

1. Тыщенко А.И. Правовое обеспечение профессиональной деятельности. – Ростов н/Д.: Феникс, 2007.

2. [Смоленский М.Б.](http://www.labirint.ru/authors/57153/), [Дригола Э.В.](http://www.labirint.ru/authors/64743/) Административное право. – М.: [Кнорус](http://www.labirint.ru/pubhouse/1446/), 2010.

**Нормативный материал:**

1. Конституция Донецкой Народной Республики

2. Закон Донецкой Народной Республики "Об отпусках".

3. Гражданский кодекс Донецкой Народной Республики

5. Закон Донецкой Народной Республики "О защите прав потребителей"

7. Закон Донецкой Народной Республики «О противодействии коррупции», проект

8. Уголовный кодекс Закон Донецкой Народной Республики

9. Закон Донецкой Народной Республики «Об охране труда»

**Интернет-источники:**

1. Сайт справочной правовой системы Консультант Плюс: http//www// [consultant.ru](http://www.consultant.ru/).

2. Электронная библиотека учебников: [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://studentam.net/>

3. Официальный сайт ДНР: http://dnr-sovet.su .

4. НПА ДНР: <http://novorossia.su/official>.

5. Библиотека: Интернет-издательство / <http://www.magister.msk.ru/library/>

6.Сайт журнала «Эксперт» // [www.expert.ru](http://www.expert.ru)

7.Частная юридическая библиотека <https://www.right777.ru/pravoved.html>

8.Е.Н. Салыгин Учебник "Основы правоведения" - <https://pravo.hse.ru/uchebnobsch>

9.Государство и право, юридические науки <http://window.edu.ru/catalog/?p_rubr=2.2.78.1>

10.Все о праве (электронные учебники, дипломы, юридические словари) -<http://www.allpravo.ru/>