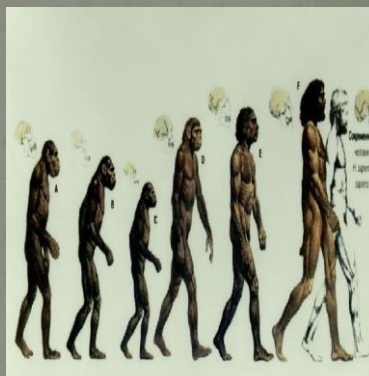


1. Слайдовая презентация

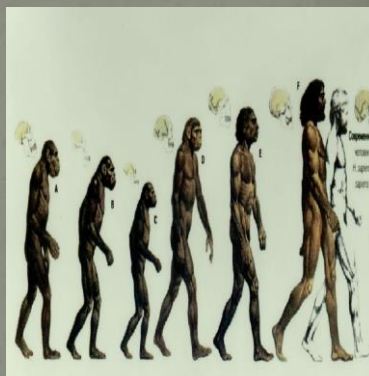
Вопрос к классу

- По мнению Ф. Энгельса, что сделало из обезьяны человека?



Вопрос к классу

- По мнению Ф. Энгельса, что сделало из обезьяны человека?
Ответ: труд



Вопрос к классу

- С помощью чего регулируются отношения между субъектами общественных отношений?



Вопрос к классу

- С помощью чего регулируются отношения между субъектами общественных отношений?
- Ответ: права.



Давайте попробуем сформулировать тему
сегодняшнего урока

Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Цель: Изучить механизмы трудовых отношений на территории Российской Федерации

- План изучения темы:
- Трудовые отношения
- Порядок приёма на работу
- Занятость населения, социальная защита и социальное обеспечение
- Профессиональное образование

Изучение нового материала

- Трудовое право — отрасль права, регулирующая отношения работников и работодателей.



Работа учебником

- 1 группа. изучает источники и субъекты трудовых правоотношений
- 2 группа. порядок приёма на работу
- 3 группа. труд несовершеннолетних

Источники трудового права

- Регулирование трудовых отношений в соответствии с Конституцией РФ осуществляется трудовым законодательством (Трудовым кодексом РФ, Законом «О занятости населения Российской Федерации», другими законами), указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ, правовыми актами органов исполнительной власти и местного самоуправления.

Субъекты трудовых правоотношений

- Работник - физическое лицо, которое обладает правом и возможностью работать по трудовому договору. В России граждане имеют право работать с 16 лет. Если уже получено основное общее образование, то можно пойти работать и в 15 лет.
- Работодатель - — юридическое лицо, физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником.

Порядок приёма на работу

- 1) Собеседование с работодателем;
- 2) Сбор необходимых документов (паспорт, СНИЛС, трудовая книжка)
- 3) Заключение трудового договора

ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМИ

- ✗ Не допускается испытательный срок при приеме на работу
- ✗ Оговаривается сокращенная продолжительность рабочего времени, пониженные нормы выработки
- ✗ Зарплата может выплачиваться в полном объеме за счет средств работодателя
- ✗ Ежегодный оплачиваемый отпуск-31 день, предоставляется в любое время, удобное для работника
- ✗ Расторгается трудовой договор по инициативе работодателя только при согласии государственной инспекции труда

Причины расторжения договора

- 1) Желание работника;
- 2) Инициатива работодателя;
- 3) Истечение срока договора;
- 4) Обоюдное согласие сторон.

Этап закрепления

Александре П., принятой на службу в органы внутренних дел, через 1 месяц после получения высшего образования по соответствующей специальности, было установлено испытание (испытательный срок) в целях проверки ее соответствия поручаемой работе. **Правомерны ли действия работодателя?**

Действия работодателя неправомерны, т. к. согласно ст. 70 Трудового Кодекса РФ испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, получивших высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения образования.

- 17-летние подруги после окончания средней школы, желая трудоустроиться, читали газету «Работа». В ней они увидели объявление о следующих вакансиях:
 - — рабочий на коксогазовый завод;
 - — курьер;
 - — крупье в казино;
 - — озеленитель;
 - — продавец табачной продукции.
- *Могут ли девушки претендовать на эти вакансии? Свой ответ аргументируйте.*

- Ответ: девушки могут претендовать только на вакансии озеленителя и курьера. Рабочим на коксогазовый завод, продавцом табачной продукции и крупье в казино их не имеют права принять на работу, т.к. это противоречит ст. 265 ТК РФ. Несовершеннолетние не могут быть заняты на: подземных работах; работах, которые могут причинить вред их здоровью и нравственному развитию (например: в игорном бизнесе, в ночных кабаре и клубах, а также в перевозке, производстве и торговле спиртными напитками или табачными изделиями); тяжелых работах; работах с вредными или опасными условиями труда.

- Кирилл К. был принят на работу в магазин "Десяточка" с заработной платой 10 000 рублей в месяц. Есть ли в этом условии нарушения со стороны работодателя?

- Права Кирилла К. были нарушены, т. к. согласно ст. 133 Трудового Кодекса РФ минимальный размер оплаты труда устанавливается на всей территории РФ и не может быть ниже прожиточного минимума. На сегодняшний день, размер МРОТа составляет 19 242 руб.

Рефлексия

- Заполните листочки с вопросами

Д/з Учебник параграф 25

Права и обязанности работника и работодателя

Работник		Работодатель	
Права	Обязанности	Права	Обязанности

Приложение 2

Этап рефлексии

сегодня я узнал...
было интересно...
было трудно...
теперь я могу...
сегодня я узнал...
было интересно...
было трудно...
теперь я могу...

Приложение 3

К РФ Статья 70. Испытание при приеме на работу

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора ([часть вторая статьи 67](#) настоящего Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим [Кодексом](#), иными федеральными [законами](#), коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

ТК РФ Статья 80. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)

Работник имеет право [расторгнуть](#) трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим [Кодексом](#) или иным федеральным [законом](#). Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

Как оформить предоставление работнику ежегодного отпуска с последующим увольнением

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

Как оформить увольнение в связи с выходом на пенсию
Какие причины считаются уважительными при увольнении по собственному желанию без отработки
Как оформить увольнение в связи с переменной места жительства
Каковы особенности увольнения в связи с необходимостью ухода за ребенком в возрасте до 14 лет

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

организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

Каков порядок действий, если работник передумал увольняться по собственному желанию
До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим [Кодексом](#) и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

Какой день считать датой увольнения
Образец: Запись в трудовой книжке об увольнении по собственному желанию

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан [выдать](#) работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности ([статья 66.1](#) настоящего Кодекса) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

ТК РФ Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- 2) [сокращения](#) численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- 3) [несоответствия](#) работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) [смены собственника](#) имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного [неисполнения](#) работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет [дисциплинарное взыскание](#);

Кого нельзя уволить за однократное грубое нарушение

б) однократного [грубого нарушения](#) работником трудовых обязанностей:

а) [прогула](#), то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического [опьянения](#); 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;

Что учесть при увольнении работника за хищение имущества

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;

Что учесть при увольнении работника за нарушение требований охраны труда

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную

угрозу наступления таких последствий;

7) [совершения](#) виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

7.1) неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию [конфликта интересов](#), стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим [Кодексом](#), другими федеральными [законами](#), нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя. Понятие "иностранные финансовые инструменты" используется в настоящем Кодексе в значении, определенном Федеральным [законом](#) от 7 мая 2013 года N 79-ФЗ "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами"; Каковы особенности увольнения за аморальный проступок

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

Что учесть при увольнении заместителя руководителя и главного бухгалтера за принятие ими необоснованного решения

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

Что учесть при увольнении директора организации (филиала) за грубое нарушение трудовых обязанностей

10) однократного [грубого нарушения](#) руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

Каков порядок увольнения работника, представившего подложные документы при приеме на работу

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

13.1) невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](#) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

14) в других случаях, установленных настоящим [Кодексом](#) и иными федеральными [законами](#). Увольнение по основанию, предусмотренному [пунктом 2](#) или [3 части первой](#) настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в [других местностях](#) работодатель

обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Каков порядок увольнения по причине утраты доверия

Увольнение работника по основанию, предусмотренному [пунктом 7](#) или [8 части первой](#) настоящей статьи, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

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

Сведения о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия на основании [пункта 7.1 части первой](#) настоящей статьи включаются работодателем в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, предусмотренный [статьей 15](#) Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

ТК РФ Статья 265. Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет

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

Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные [нормы](#).

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

ТК РФ Статья 133. Установление минимального размера оплаты труда

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего [нормы труда](#) (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.