

20.05.2021

1-ТАКХС-19

ПОПД

Основная литература: Право: основы правовой культуры: учебник для 10 класса общеобразовательных организаций. Базовый и углублённый уровни: в 2 ч. Ч. 1 / Е.А.

Певцова. — 5-е изд. — М.: ООО «Русское слово — учебник», 2017. — 200 с. — (Инновационная школа).

Тема «Трудовые правоотношения».

Ход урока 1. Внимательно прочитайте текст (размещен после заданий).

Письменно ответьте на вопросы:

- 1) Укажите возраст наступления трудовой дееспособности.
- 2) Укажите продолжительность рабочего дня для несовершеннолетних.
- 3) Укажите и опишите обязанности работника и работодателя согласно статье 56 Трудового кодекса РФ.
- 4) Укажите перечень основных и дополнительных документов, предоставляемых при устройстве на работу.
- 5) Укажите, для чего работодатель устанавливает работнику испытательный срок, Укажите срок испытания. Перечислите категории лиц, которым испытательный срок не устанавливается.
- 6) Укажите нормальную продолжительность рабочей недели.
- 7) Укажите виды отдыха работников.
- 8) Укажите продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска и порядок его предоставления.
- 9) Укажите, что такое МРОТ, размер МРОТ.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

В трудовые отношения в течение своей жизни вступают практически все люди. Но вот распространяться нормы трудового права на людей начинают гораздо позже, чем нормы гражданского или семейного права. Для того, чтобы реализовать свое право на труд, необходимо обладать трудовой дееспособностью.

Трудовая дееспособность граждан РФ наступает в возрасте 16 лет. Трудовая дееспособность (трудоспособность) – способность физического лица реализовывать свое право на труд путем заключения трудового договора (контракта). Это указано в статье 63 Трудового кодекса РФ. Однако там же содержится оговорка, которая позволяет людям заключать трудовые договоры в более раннем возрасте. Лица, достигшие возраста 15 лет, могут заключать трудовой договор в случае, если они уже получили основное общее образование либо оставили общеобразовательное учреждение в соответствии с федеральным законом. С учащимися, достигшими 14-летнего возраста, может быть заключен трудовой договор только с согласия родителей или опекунов и только для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесс обучения. Как правило, речь идет в этом случае о работе на каникулах.

Работодатель не вправе устанавливать продолжительность рабочего дня (смены) для несовершеннолетних более: 4 часов - для работников от 14 до 15 лет; 5 часов - для работников от 15 до 16 лет; 7 часов - для работников в возрасте от 16 до 18 лет.

Однако существуют ситуации, когда трудовой договор заключается и в более раннем возрасте. Дети снимаются в кино, играют в театре, выступают в концертах и на арене цирка. Для выполнения подобной работы творческого характера можно заключать трудовой договор и с лицами, не достигшими возраста 14 лет. Однако в этом случае требуется не только согласие одного из родителей, но и согласие органа опеки и попечительства. Стоит, кстати, обратить внимание на то, что дети могут распоряжаться собственным заработком, но лишь в пределах, обозначенных Гражданским кодексом РФ, то есть малолетний ребенок на свой гонорар все равно не сможет заключить крупную сделку.

Тем не менее, в Трудовом кодексе оговорено, что лица моложе 18 лет не могут быть приняты на государственную службу, работу по совместительству, работу с полной материальной ответственностью, работу вахтовым методом, работу в ведомственную охрану или работу с наркотическими средствами или психотропными веществами. Есть и другие возрастные ограничения. Так, к работам с токсичными химикатами, относящимися к химическому оружию, допускаются только граждане не моложе 20 лет. Но вряд ли даже в 20-летнем возрасте вы сможете занять должность министра, профессора вуза или директора завода. Минимальный возраст здесь не установлен, но к кандидатам на подобные должности предъявляются другие жесткие требования. Для педагогических работников, к примеру, установлен образовательный ценз. Ценз – ограничение возможности осуществления определенных прав или исполнения определенных обязанностей определенным возрастом, полом, уровнем образования и т.д..

Однако следует подчеркнуть, что каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Право на труд граждане реализуют путем заключения трудового договора о работе на предприятии, в учреждении или организации. Трудовой договор (контракт) – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать предусмотренные законодательством условия труда.

Таким образом, сторонами трудового договора являются работник и работодатель. Статья 56 Трудового кодекса, которая содержит определение трудового договора, фактически указывает **две обязанности работника и две обязанности работодателя**. Рассмотрим их подробнее.

Таблица: «Обязанности работника и работодателя».

Обязанности работника	Обязанности работодателя
1. Выполнение работы по определенной специальности, квалификации или должности 2. Подчинение правилам внутреннего трудового распорядка.	1. Своевременная выплата заработной платы. 2. Обеспечение условий труда.

Первая обязанность работника – это выполнение работы по определенной специальности, квалификации или должности. Всё это должно быть указано непосредственно в трудовом договоре. Статья 60 Трудового кодекса напрямую запрещает работодателю требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. То есть если вы работаете учителем физики, вас нельзя заставить вести, к примеру, уроки химии, а если вы – водитель автобуса, вас нельзя заставить ремонтировать гараж.

Вторая обязанность работника – это подчинение правилам внутреннего трудового распорядка. Сюда относятся такие вещи, как соблюдение режима рабочего времени, правил техники безопасности и технических стандартов. Несоблюдение трудового распорядка влечет за собой наступление дисциплинарной ответственности. В Трудовом кодексе установлены три вида дисциплинарных взысканий – это замечание, выговор и увольнение. Они применяются в зависимости от тяжести совершенного дисциплинарного проступка. Об обстоятельствах, дающих работодателю право уволить работника, мы поговорим чуть позже.

Обратимся к обязанностям работодателя. Первая из них – это своевременная оплата труда работников. В том случае, если задержка заработной платы составляет больше 15 дней, работник может, письменно предупредив об этом работодателя, приостановить работу до погашения долга. Делать это запрещено только государственным служащим, военным и другим лицам, отказ которых от работы создаст угрозу жизни, здоровью или безопасности других граждан (таким, как сотрудники скорой помощи, систем отопления, электро- и водоснабжения и иных). В случае, если работодатель задерживает выплату зарплаты более чем на 2 месяца, в отношении него может быть возбуждено уголовное дело. Статья 145.1 Уголовного кодекса РФ предусматривает в таких случаях наказание в виде штрафа или лишения свободы на срок до семи лет.

Вторая обязанность работодателя – это обеспечение условий труда. В том случае, если работник не может приступить к выполнению своих обязанностей из-за отсутствия, например, сырья, инструментов или электроэнергии, возникает ситуация простоя. От работника требуется в письменной форме предупредить работодателя о начале простоя. Если невозможность выполнения работы произошла не по вине работника, то ему всё равно выплачивается заработная плата в размере не менее 2/3 его средней заработной платы или оклада.

В российском трудовом праве выделяются два вида трудовых договоров – это бессрочные и срочные договоры. Если в договоре не указан срок его действия, то он считается бессрчным. Бессрочный договор выгоден работнику, так как уволить его в этом случае будет гораздо сложнее.

Не удивительно, что работодатели предпочитают заключать срочные договоры. Они называются так не от слова «срочно», а от слова «срок» и могут заключаться на любое время, но не более чем на пять лет. Существуют довольно многочисленные категории работников, с которыми заключаются именно срочные договоры, – это совместители, пенсионеры, творческие, научные и педагогические работники. Срочный трудовой договор заключается, например, с человеком, который замещает временно отсутствующего работника. После истечения срока действия такого договора заключать новый договор никто не обязан.

При заключении трудового договора от работника требуется предъявить как минимум два документа. Это паспорт и трудовая книжка. Паспорт необходим не только потому, что это, по сути, единственное официальное удостоверение личности в России, но и потому, что существуют определенные виды работ, на которые могут быть приняты только граждане РФ (например, работа, связанная с государственной тайной).

Трудовая книжка является единственным документом, в котором официально указывается, где, когда, как и сколько вы работали. Туда вписывается информация о том, какую должность вы занимали, и почему увольнялись, а также награды и благодарности. По вашей трудовой книжке работодатель определяет, стоит ли брать вас на работу, а также по ней определяется продолжительность трудового стажа. Если у вас еще нет трудовой книжки, ее обязаны завести на вашем первом рабочем месте в том случае, если вы проработали более пяти дней.

Работодателем может быть не только юридическое, но и физическое лицо – в том случае, если вы устраиваетесь работать, к примеру, няней, домработницей или водителем. Трудовой договор в этом случае не просто оформляется, но еще и регистрируется в органах местного самоуправления. Однако физическое лицо не имеет права оформлять работнику трудовую книжку и делать в ней записи.

Кроме того, администрация имеет право потребовать еще ряд документов. Это документы об образовании, медицинская справка, справка об отсутствии судимости. Если вы устраиваетесь работать дворником, то документы об образовании у вас, очевидно, не потребуют, но любая более или менее квалифицированная работа потребует наличия диплома или хотя бы документа о полном среднем образовании. Если же ваша работа связана, к примеру, с детьми или пищевыми продуктами, то вы должны оформить медицинскую книжку и регулярно проходить медицинские осмотры. Во время таких осмотров выявляются в первую очередь заболевания, угрожающие профессиональной деятельности; если у повара ресторана, к примеру, обнаружили сердечное заболевание, то работать дальше он сможет, а вот если гепатит,- то нет, так как это опасно для клиентов ресторана.

Обязательному медицинскому освидетельствованию при приеме на работу подлежат также лица, не достигшие возраста 18 лет.

Случается, что работодатель не уверен в профессиональных качествах потенциального работника. В этом случае работнику может быть назначено испытание с целью проверки его квалификации. Срок такого испытания не должен превышать трех месяцев, а для руководителей и их заместителей – шести месяцев.

Обратите внимание, что статья 70 Трудового кодекса указывает, что: «Испытание при приеме на работу не устанавливается для: лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности; беременных женщин; лиц, не достигших возраста 18 лет; лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности». Это означает, что выпускник профессионального училища, колледжа или вуза должен быть принят на работу без испытания – потому что у него еще нет квалификации, которую можно было бы проверять.

Во время испытательного срока работника можно уволить по упрощенной процедуре, однако он имеет право обратиться в суд, а главное, за фактически отработанное время работник должен получить полную заработную плату. Сам работник тоже может уволиться по упрощенной процедуре, предупредив об этом работодателя за три дня.

13-я глава Трудового кодекса посвящена порядку расторжения трудового договора. В Кодексе названо несколько оснований прекращения контракта, мы назовем только основные. Итак, трудовой договор может быть разорван по соглашению сторон, по инициативе работника и по инициативе работодателя (рис. 3). Расторжение по соглашению сторон происходит, когда работник приносит своему начальнику заявление об уходе, а тот в восторге заявляет, что только об этом и мечтает. Но так, к сожалению, получается не всегда.



Работник может уволиться по собственному желанию, но он должен предупредить об этом работодателя в письменной форме за две недели. Этот срок дается работодателю, чтобы найти замену. Если замена будет найдена раньше, то срок по соглашению сторон может быть сокращен. Работодатель может и не настаивать на отработке указанных двух недель, но в этом случае трудовой договор фактически расторгается по соглашению сторон. Важно, что время отработанное после подачи заявления об уходе, оплачивается в полном размере.

Оговорена в законе и возможность расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Работник может быть уволен, к примеру, в случае ликвидации организации или если его состояние здоровья или уровень квалификации не позволяет продолжать выполнение работы. Но гораздо чаще увольнение происходит по вине самого работника. Основаниями для увольнения являются совершение по месту работы хищения, неоднократного или грубого однократного нарушения трудовых обязанностей, появление на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня.

В трудовом договоре обязательно должны быть указаны условия труда, и в первую очередь режим рабочего времени. Согласно Трудовому кодексу РФ, нормальная продолжительность рабочего времени на любом предприятии не может превышать 40 часов в неделю. Трудовой кодекс определяет продолжительность не рабочего дня, а рабочей недели, так как существует работа, выполняемая вахтовым методом (например, сутки через трое), и продолжительность рабочего дня в таких случаях может составлять намного больше восьми часов.

Существуют категории работников, для которых устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели. Это работники в возрасте до 16 лет (их максимальная рабочая неделя составляет 24 часа), инвалиды первой и второй группы (их рабочая неделя – 35 часов), работники в возрасте от 16 до 18 лет (36 часов), работники, занятые на работах с вредными или опасными условиями труда (36 часов), педагогические работники (36 часов).

Рабочая неделя может быть как пятидневной, так и шестидневной, однако продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов. То есть если у вас шестидневная рабочая неделя, и в субботу вы закончили работать в 18 часов, то приступать вновь к работе вы можете не раньше чем истекнут 42 часа, - то есть не раньше 12 часов дня в понедельник. Трудовой кодекс определяет также список нерабочих праздничных дней; в настоящее время их в России 12.

К видам времени отдыха относится также ежегодный отпуск. Его продолжительность составляет не менее 28 календарных дней, и для получения отпуска достаточно отработать 6 месяцев. Работникам в возрасте менее 18 лет отпуск предоставляется по их первому требованию (хоть на следующий день после устройства на работу), и составляет он не менее

31 календарного дня. Существуют другие категории работников, которым предоставляется удлиненный отпуск,- это работники с ненормированным рабочим днем, с вредными и опасными условиями труда, творческие работники, педагогические работники. Так, у большинства педагогических работников продолжительность отпуска составляет 56 дней.

Некоторые субъекты РФ устанавливают дополнительные дни отдыха. Например, в Хакасии и Красноярском крае к вашему отпуску добавляется 8 календарных дней. Таким образом отпуск педагога составляет $56+8=64$ календарных дня.

Устанавливаются дополнительные дни также за ненормированный рабочий день + 3 дня, вредные условия труда + 7 дней, инвалидам + 2 дня, несовершеннолетним +3 дня.

Всё это касается условий труда по основному месту работы. Кроме него, возможна работа по совместительству. Статья 282 Трудового кодекса определяет совместительство как «выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время».

Договор по основному месту работы может быть только один; именно это место работы и эта должность указываются в трудовой книжке. Договоров о работе по совместительству может быть сколько угодно, но продолжительность рабочего времени на условиях совместительства не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю.

Как правило, работник заключает договор о работе по совместительству из-за того, что его не вполне устраивает заработная плата по основному месту работы. Нормы оплаты труда также указаны в Трудовом кодексе. Заработная плата может быть повременной и сдельной, то есть либо по количеству отработанных часов, либо по объему фактически сделанной работы



Статья 133 гласит, что минимальный размер оплаты труда (так называемый МРОТ) устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека. Последнее условие явно не соблюдается. По состоянию на начало 2011 года, МРОТ в России составлял 4330 рублей. В 2021 году - 12 792 , при этом в Хакасии (увеличивающий коэффициент $1,6=20467$)

Так или иначе, МРОТ должен обеспечивать работнику минимальную возможность потребления основных социальных благ. Набор таких благ известен как минимальная потребительская корзина.

Интересная информация.

Праздники в странах мира

В настоящее время в России 12 официальных праздничных дней. В большинстве стран мира выходных дней столько же или чуть меньше. В Великобритании, к примеру, их 9, причем с российскими совпадает только первое и второе января. Англичане отдыхают также в день рождения королевы (он традиционно отмечается в июне), в Страстную Пятницу, в Пасхальный понедельник, два дня на Рождество (но в Англии оно приходится на 25 декабря), в первый понедельник мая и в последний понедельник августа.

В США праздничных дней 10, а каждые 4 года добавляется еще один выходной – в день инаугурации президента страны. Есть страны, где всего 8 праздничных дней, - такими самыми трудолюбивыми государствами являются, например, Куба и Мозамбик.

Больше всего в современном мире отдыхают жители Шри-Ланки – там 24 выходных дня в году, не считая суббот и воскресений. В Саудовской Аравии государственных праздников всего два, зато каждый из них продолжается примерно по 10 дней.

В Российской империи в начале XX века было более 40 праздничных дней, а в Риме в эпоху расцвета империи их число доходило до ста. Но большинство этих праздников носило религиозный характер, и в процессе отделения церкви от государства они потеряли официальный характер.