

30.01.2022

Группа 3-ГЭМ-19з

Дисциплина: Правовые основы профессиональной деятельности

Преподаватель Самарина Елена Викторовна

Основная литература: Певцова Е.А. Право: основы правовой культуры: учебник для 10 классов общеобразовательных учреждений. Базовый и углубленный уровни в 2 ч. Ч.1/. Е.А. Певцова – М.: ООО «Русское слово» – учебник», 2017.

Электронные ресурсы <https://resh.edu.ru/subject/lesson/6143/main/289765/>

Тема «Занятость и трудоустройство».

1. Заключение Трудового договора

Трудовой договор заключается в письменной форме. Он должен составляться в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора передается работнику, а другой хранится у работодателя.

В том случае, когда трудовой договор не оформлен, а работник приступил к выполнению трудовой деятельности по поручению работодателя, то трудовой договор считается заключённым. Работодатель должен быстро в течение трёх дней оформить договор.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем либо со дня фактического допущения работника к работе.

Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

Приём на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

Приказ (распоряжение) работодателя о приёме на работу объявляется работнику под расписку в трёхдневный срок со дня подписания трудового договора.

Работодатель обязан по требованию работника выдать ему заверенную копию указанного приказа (распоряжения). Кроме приказа по письменному заявлению работника работодатель обязан выдать в течение трёх дней и другие документы, связанные с работой (приказы о переводах на другую работу, об увольнении, выписки из трудовой книжки, справки о заработной плате и т.д.).

2. Документы при приеме на работу

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.

С 1 января 2020 года в России введена электронная трудовая книжка – новый формат хорошо знакомого всем работающим документа. Электронная книжка обеспечит постоянный и удобный доступ работников к информации о своей трудовой деятельности, а работодателям откроет новые возможности кадрового учета. Переход к новому формату трудовой книжки добровольный и позволяет сохранять бумажную книжку столько, сколько это необходимо.

При необходимости сведения электронной трудовой книжки будут предоставляться в виде бумажной выписки. Предоставить ее сможет нынешний или бывший работодатель (по последнему месту работы), а также управление Пенсионного фонда России или многофункциональный центр госуслуг (МФЦ).

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, документы воинского учета, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования и медицинская справка.

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.

Человек, который поступает на должность руководителя государственного или муниципального учреждения, обязан предоставлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, и даже об имуществе своей жены (мужа), детей.

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

3. Расторжение трудового договора

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. 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.

В некоторых случаях закон разрешает работодателю, не спрашивая согласия работника, расторгнуть с ним трудовой договор. Однако нельзя думать, что работодателю позволено увольнять всех, кто ему не нравится.

По инициативе работодателя трудовой договор может быть расторгнут только в случаях:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. При этом увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего заработка, а также сохраняется средний заработок на время трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). Такой же порядок выплаты выходного пособия действует и в случае увольнения по второму основанию;

2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя. Расторжение трудового договора на этом основании допускается после письменного не менее чем за два месяца до увольнения сообщения профсоюзного органа и с учетом мнения профсоюзного органа;

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. Увольнение производится с учётом мнения профсоюзного органа;

б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, которое может выражаться в следующем:

а) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин, а также отсутствия более четырёх часов подряд в течение рабочего дня);

б) появления на работе 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;

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 органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

д) нарушения (это устанавливается комиссией по охране труда) работником требований по охране 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;

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

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;

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

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

12) в случаях, предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации.

Увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и нахождения в отпуске (за исключением случая ликвидации

организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) не допускается.

Если работник является членом профсоюза и трудовой договор с ним расторгается по сокращению численности или штата, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе при недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации или неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, работодатель обязан учесть мнение выборного профсоюзного органа. Работодатель направляет в профсоюзный орган все документы, являющиеся основанием для такого увольнения. Профсоюзный орган обязан в течение семи рабочих дней рассмотреть документы и направить работодателю письменно своё мнение. Если профсоюзный орган не согласен с решением работодателя, то проводятся дополнительные консультации.

Иски работников о восстановлении на работе, а также об изменении даты и формулировки причин увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула рассматриваются непосредственно в суде.

4. Заработная плата

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.

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

Тема «Режим труда и отдыха»

Правила трудового законодательства закрепляют порядок трудовой деятельности, устанавливая специальное время работы и отдыха.

Рабочее время — время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации, условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

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.

Однако законом предусмотрена сокращённая продолжительность рабочего времени для некоторых категорий работников: несовершеннолетних, педагогов, медиков и др. Определён список профессий, производств с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на сокращённый рабочий день, дополнительный отпуск.

При приёме на работу или в процессе труда работники и работодатели могут установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Как правило, об этом просит работник, мотивируя необходимость осуществлять трудовые функции в таком режиме определёнными жизненными обстоятельствами. В некоторых случаях работодатель обязан согласиться на неполный режим работы: для беременных женщин, родителей, имеющих ребёнка в возрасте до 14 лет, а также для тех, кто ухаживает за больным членом семьи.

Если врачи рекомендуют человеку не работать полный рабочий день, о чём сделано специальное заключение, работодатель обязан предпринять всё необходимое, чтобы помочь работнику не переутомляться. Правом даже устанавливается продолжительность ежедневной работы — смена.

Существуют категории работников, для которых устанавливается сокращённая 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).

Продолжительность работы в предпраздничные и предвыходные дни сокращается на один час.

Особые правила созданы для регулирования труда людей в ночное время. Этим понятием закон обозначает временной промежуток суток с 22 часов до 6 часов утра. При этом к работе в ночное время не допускаются отдельные категории работников: беременные женщины, инвалиды, лица, не достигшие 18 лет. В некоторых случаях требуется письменное согласие самого работника, который всё же изъявил желание поработать ночью. Например, это может касаться родителя, который один воспитывает ребёнка, не достигшего возраста пяти лет.

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».

Работник может заключить договор с другим работодателем и в свободное от основной работы время трудиться в другом месте.

Однако часто работодатель сам просит работника дополнительно потрудиться, хотя рабочий день завершён. Речь идёт о сверхурочной работе.

Сверхурочная работа — работа, которая производится работником по инициативе работодателя за пределами рабочего времени.

Закон допускает привлечение работодателем работника к сверхурочной работе только с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости закончить начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим причинам не была завершена. При этом невыполнение этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений, если их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий или последствий стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств в работе водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

- при производстве работ, связанных с введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств или их угрозы (пожар, наводнение, голод, землетрясение и др.). А также в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия людей.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет.

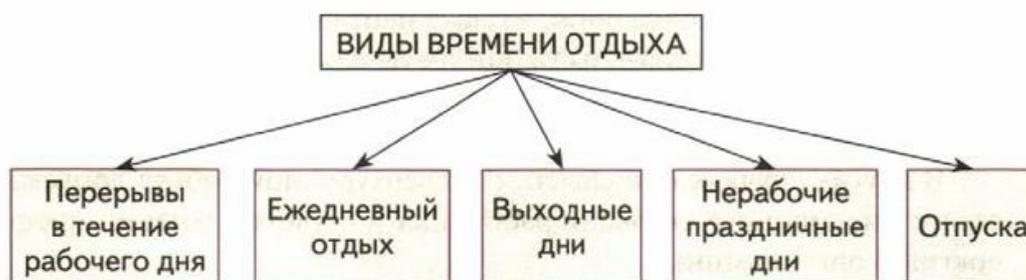
Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, допускается только с их письменного согласия и с учётом состояния здоровья. При этом эти категории работников должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Закон ограничивает сверхурочную работу: не более четырёх часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

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.

Время отдыха — время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.



Каждый работник вправе иметь в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания. Его продолжительность должна быть не более двух часов и не менее 30 минут. Исследования показали, что первые признаки утомления чаще возникают через два часа после начала работы. Для отдельных категорий работников устанавливаются специальные перерывы для обогрева, отдыха. Например, некоторые люди работают только на улице, в холодных помещениях, в нервно-эмоциональном напряжении и пр.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 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.

Ещё одним видом отдыха являются праздничные дни.

Праздничные дни — установленные законом дни, посвящённые выдающимся событиям, памятным историческим датам.

Существуют государственные, профессиональные праздники, памятные дни, дни воинской славы. Государственные праздники объявлены праздничными нерабочими днями. Они являются общими на всей территории страны, за исключением 7 января. В субъектах Федерации, население которых исповедует другие религии, вместо 7 января может устанавливаться другой праздничный день. В такие праздники допускаются лишь те работы, приостановка которых невозможна. В эти же дни могут производиться неотложные ремонтные, погрузочно-разгрузочные работы. При совпадении выходного и праздничного нерабочего дня выходной день переносится на следующий день, который наступает после праздничного. Например, если 12 июня выпало на воскресенье, то выходной переносится на понедельник.

Законом установлены нерабочие праздничные дни, которые считаются временем отдыха. К ним относятся:

1—6 и 8 января — новогодние каникулы;

7 января — Рождество Христово;

23 февраля — День защитника Отечества;

8 Марта — Международный женский день;

1 Мая — Праздник весны и труда;

9 Мая — День Победы;

12 июня — День России;

4 ноября — День народного единства.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Однако в некоторых случаях привлекать работников к трудовой деятельности можно с их письменного согласия для предотвращения аварии, катастрофы, несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества, выполнения не-предвиденных работ. Привлекать к работе в выходные и не-рабочие праздничные дни инвалидов, женщин, у которых имеются дети в возрасте до трёх лет, можно только тогда, когда нет запрета для них со стороны медиков.

Согласно действующему законодательству ежегодно каждый работник имеет право на *оплачиваемый отпуск*. В разных странах существует неодинаковая продолжительность такого времени отдыха (в Мексике, например, шесть дней, в

Японии — 10, в Болгарии — 14, в Испании — 30 и т.д.). Российский работодатель обязан предоставлять ежегодный отпуск не менее 28 календарных дней своим работникам.

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.

В РХ, Красноярском крае дополнительные дни + 8 дней.

Ненормированный рабочий день + 3 дня , вредные условия труда + 7 дней, инвалидам + 2 дня, несовершеннолетним +3 дня.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает по истечении шести 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.

Однако по соглашению сторон пойти в отпуск можно и раньше. Если в период отпуска работник заболел, то на основании больничного листа отпуск ему продлевается на соответствующее количество дней. Отпуск может быть разделён на две части, а потому работник может им воспользоваться поэтапно.

Часть отпуска свыше 28 дней может быть заменена денежной компенсацией, но для этого работник должен написать письменное заявление. Заменить отпуск денежной компенсацией нельзя беременным женщинам, лицам моложе 18 лет или тем, кто работает в тяжёлых условиях, вредных для здоровья.

Если работник увольняется, то ему должны выплатить деньги за все неиспользованные отпуска.

Кроме того, работники могут воспользоваться своим правом на отпуск без сохранения заработной платы по уважительным причинам; учебный отпуск, который предоставляется тем, кто одновременно совмещает обучение и работу.

Во время отпуска за работником сохраняется его рабочее место.

5. Льготы, гарантии, компенсации

Льгота — частичное или полное освобождение от выполнения определённых обязательств, преимущество, дополнительное право, которое предоставляется определённым лицам.

Например, в некоторых случаях граждане могут быть освобождены от уплаты налогов. Льготы могут выражаться в форме предоставления дополнительных выплат (повышенные стипендии, пенсии). Законодательство предусматривает даже возможность адресных льгот, именных, которые адресованы отдельным людям по решению уполномоченных государственных органов.

Льготы трудового права направлены на защиту прав и интересов людей, нуждающихся в особой социальной поддержке. В первую очередь это касается несовершеннолетних, лиц, которые совмещают обучение и работу, работников, имеющих детей, инвалидов и др.

Трудовое законодательство оказывает поддержку работникам, обучающимся очно или заочно в вузах. При этом должны быть соблюдены два условия: важно, чтобы образовательная организация имела государственную аккредитацию и студент успешно осваивал там образовательную программу.

Обучающимся успешно признаётся работник, который не имеет задолженности за предыдущий семестр и сдал все зачёты к началу экзаменационной сессии.

Работодатель предоставляет своим работникам целевые отпуска с сохранением заработной платы.

- для прохождения промежуточной аттестации;
- для прохождения государственной итоговой аттестации.

Продолжительность отпуска зависит от курса, на котором обучается работник, а также от конкретной цели отпуска.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в аккредитованный вуз по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно обучающимся, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах — по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов — по 50 календарных дней;
- прохождения государственной итоговой аттестации — до четырёх месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в вуз, — 15 календарных дней;
- ♦ работникам — слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации — 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся в аккредитованных вузах по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры по очной форме обучения, совмещающим учёбу с работой, для прохождения промежуточной аттестации — 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов — один месяц.

Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в аккредитованных вузах, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

Однако, предоставляя подобные льготы людям, которые одновременно учатся и работают, законодатель предупреждает о целевом назначении отпусков. Это свободное от работы время нужно использовать именно для учёбы. Поэтому, если студент не участвовал в экзаменационной сессии и не использовал учебный отпуск, он теряет на него право. Но если студент не пришёл на сессию в связи с болезнью, то право на отпуск за ним сохраняется.

Важно знать, что заработная плата выплачивается перед началом отпуска. Несдача зачётов или экзаменов не может служить основанием для возврата предоставленных гарантий.

Студентам, которые обучаются по заочной форме обучения, работодатель обязан один раз в учебном году оплатить проезд к месту нахождения вуза и обратно для выполнения лабораторных работ, сдачи экзаменов и зачётов, а также для сдачи госэкзаменов и защиты диплома.

Работодатель и работник могут предусмотреть в трудовом договоре и иные дополнительные льготы и гарантии.

Работники, обучающиеся в образовательных организациях, которые не имеют государственной аккредитации, не пользуются такими льготами.

Часто в связи с определёнными обстоятельствами сокращается численность и штат работников организации. При этом могут возникнуть многочисленные конфликты. Закон предоставляет преимущественное право остаться на работе тем, кто обладает высокой производительностью труда, квалификацией, тем, кто получил профессиональное заболевание, инвалидам, тем, кто повышает свою квалификацию. Предпочтение отдаётся семейным — при наличии двух и более иждивенцев.

В том случае, когда работник заболел, закон гарантирует ему **пособие по временной нетрудоспособности**. Пособие по временной нетрудоспособности выдаётся при болезни, трудовом увечье, бытовой травме, при уходе за больным членом семьи, карантине, протезировании. Работники имеют право получать пособие по временной нетрудоспособности по основному месту работы и на работе по совместительству. Основанием для назначения такого пособия является *больничный лист*. Он выдаётся лечащим врачом государственной, муниципальной или частной систем здравоохранения при наличии лицензии на проведение экспертизы временной не трудоспособности. Работник может попросить выписать два больничных листа для предоставления их по основному месту работы и там, где он работает по совместительству. В больничном листе не указывается, из-за какого заболевания человек потерял трудоспособность, так как подобная информация должна обнародоваться только с согласия пациента. Лечащий врач выдаёт больничный лист на весь период временной не трудоспособности до излечения больного.

Оплата больничного листа зависит от общего стажа работы (периода, когда работник подлежал обязательному социальному страхованию во время работы по трудовому договору). При общем страховом стаже менее пяти лет пособие рассчитывается в размере 60% от среднего заработка, от пяти до восьми лет — 80% от среднего заработка, восьми и более лет — 100% от среднего заработка. При этом установлен максимальный размер пособия в месяц — 16 125 рублей по каждому месту работы. Для некоторых категорий работников назначение пособий по нетрудоспособности имеет свои особенности. Например, если человек подвергся воздействию радиации, работает на Крайнем Севере, получил трудовое увечье, профессиональное заболевание, то размер пособия равен 100%. Пособие по беременности и родам также составляет 100% от среднего заработка.

Оплата больничного листа после увольнения.

Бывший сотрудник может претендовать на **оплату** такого **больничного** при выполнении ряда требований:

1) Гражданин имеет право на получение выплаты по больничному листу после увольнения только в случае, если травма или заболевание наступили в течение 30 календарных дней с момента прекращения трудовых отношений.

2) Выплаты по больничному на старом месте работы возможны лишь, если гражданин на момент болезни не начал работать на новом месте.

3) Больничный лист подан на оплату бывшему работодателю в течение полугода с момента его закрытия. Правда, если есть уважительные причины просрочки (травмы, переезд, обстоятельства непреодолимой силы и т. д.), больничный лист может быть восстановлен.

4) Если человек заболел в течение 30 дней с момента увольнения, то ему оплачивается больничный не в полном объеме, а в размере 60% от его бывшей средней зарплаты.

5) После увольнения не оплачиваются больничные по уходу за детьми и родственниками.

В Трудовом кодексе РФ предусмотрены особенности регулирования труда отдельных категорий работников. Например, беременным женщинам по их заявлению снижаются нормы выработки либо они переводятся на другую работу, при этом средний заработок на прежней работе сохраняется. Женщинам также предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней до родов и 70 — после. После рождения ребёнка женщине предоставляется отпуск по уходу за ним, пока ребёнок не достигнет возраста трёх лет. Такой отпуск может быть предоставлен не только матери, но и отцу или родственникам, которые ухаживают за ребёнком.

Трудовое право регулирует труд и предоставляет определённые льготы отдельным категориям работников. Например, педагоги образовательных организаций не реже чем через каждые 10 лет не- прерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия его предоставления определяются уставом образовательной организации.

Для работников, которые заняты на тяжёлых и опасных работах, предусмотрен сокращённый рабочий день, дополнительный отпуск, досрочный выход на пенсию по возрасту, профилактическое питание, выдача спецодежды.

6. Борьба с дискриминацией в трудовом праве

Не секрет, что работодатель нередко предъявляет к кандидатам на должности требования, которые напрямую не относятся к характеру выполняемой работы. Многие отказываются брать на работу беременных женщин (потому что они вскоре уйдут в декретный отпуск), женщин, уже имеющих детей (потому что дети будут болеть), представителей других национальностей или инвалидов. Отказ в приеме на работу по таким основаниям называется дискриминацией в сфере труда.

В российском трудовом праве содержатся жесткие указания на недопустимость трудовой дискриминации. Запрещается, в частности, отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Запрещено отказывать в приеме на работу по национальным или

расовым мотивам. Но правовой механизм обеспечения этих норм отсутствует. Трудовой кодекс позволяет человеку, которому отказали в приеме на работу, потребовать от работодателя письменного оформления отказа с указанием причин, почему его не взяли на работу. Если работодатель сам напишет, что причина носила половой, национальный или расовый характер, то суд, разумеется, примет сторону работника. Но во-первых, Трудовой кодекс не обязывает работодателя вообще давать какие-либо объяснения, а даже если он и согласится это сделать, в отказе будет сформулирована какая-либо легальная причина.

Тема «Дисциплина труда. Трудовые споры»

7. Дисциплинарная и материальная ответственность

Дисциплинарная ответственность применяется за нарушение трудовой, служебной, учебной, воинской дисциплины.

Дисциплинарное взыскание — мера ответственности за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнения или не надлежащего исполнения работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Дисциплинарная ответственность, **предусмотренная правилами внутреннего трудового распорядка**, распространяется на всех работников и налагается за нарушение трудовой дисциплины руководителем организации.

Правила внутреннего трудового распорядка — локальный, то есть действующий в пределах определённой организации, нормативный правовой акт, в котором определены порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания.

Основными мерами реализации ответственности являются замечание, выговор, увольнение.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен потребовать от работника объяснение в письменной форме. Если работник отказывается дать объяснение, то составляется соответствующий акт. При этом отказ работника давать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учёт мнения представительного органа работников, но не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — позднее двух лет со дня его совершения.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трёх рабочих дней со дня его издания. Если работник отказывается подписать такой приказ, работодателем составляется соответствующий акт, который является доказательством факта ознакомления работника с соответствующим приказом.

Наложение дисциплинарного взыскания может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (КТС и суд).

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

Материальная ответственность может возникнуть у работников, которые причинили ущерб предприятию, фирме. Она заключается в необходимости возместить причинённый ущерб. Размер ущерба определяется в процентном отношении к той заработной плате, доходу, которые имеет виновный.

Российское трудовое законодательство различает три вида материальной ответственности: индивидуальную ограниченную ответственность, индивидуальную полную ответственность и коллективную ответственность.

-Ограниченная материальная ответственность заключается в обязанности работника возместить прямой действительный ущерб, но не свыше своего среднемесячного заработка.

Такая ответственность предусмотрена в случаях, когда работник причиняет ущерб по небрежности и при исполнении трудовых обязанностей. Представители администрации несут аналогичную ответственность в том случае, если организации причинён ущерб из-за излишних денежных выплат, неправильной постановки учёта и хранения материальных ценностей. Руководитель организации несёт полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб. В некоторых случаях руководитель возмещает организации убытки, причинённые его виновными действиями. При этом расчёт ущерба осуществляется по правилам гражданского законодательства, то есть с учётом упущенной выгоды и неполученных доходов.

-Индивидуальная полная материальная ответственность выражается в обязанности работника возместить в полном объёме прямой действительный ущерб, причинённый организации при исполнении трудовых обязанностей (исключая упущенную выгоду и неполученные доходы).

Полная материальная ответственность не может наступать на основании подзаконных актов. Эти вопросы должны быть урегулированы только законом.

Полная материальная ответственность возлагается:

1) за недостачу ценностей, которые были вверены работнику на основании разовой доверенности или договора. При этом важно, чтобы работник умел защитить себя. Например, следует знать, что доказывать свою невиновность он должен сам. Администрация обязана создать ему условия, при которых обеспечивается полная сохранность имущества. Если это условие не было обеспечено и привело к ущербу, работник должен требовать снижения размера ответственности либо полного освобождения от неё. Запрещается выдавать доверенности на получение материальных ценностей тем, кто имеет судимость за хищения, взяточничество;

2) за умышленное причинение ущерба;

3) если ущерб причинён в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения. При этом администрация обязана доказать факт нетрезвого состояния работника;

4) за ущерб, который был причинён преступными действиями работника, установленными приговором суда. Администрация не имеет права решать вопрос о наличии в действиях работника преступного деяния, даже если это совершенно очевидно. Она обязана передать все материалы в прокуратуру, следственные органы

или органы полиции. На основании этих фактов прокурор, следователь или орган дознания возбуждают уголовное дело. С момента возбуждения уголовного дела администрация вправе предъявить к работнику гражданский иск о возмещении причинённого ущерба, который рассматривается совместно с уголовным делом;

5) в связи с ущербом, причинённым работником в результате административного проступка. В данном случае субъектами ответственности могут быть как рядовые работники, так и представители администрации;

6) за ущерб, причинённый в результате разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну;

7) за ущерб, причинённый не при исполнении трудовых обязанностей.

Работники в возрасте до 18 лет могут полностью возмещать прямой действительный ущерб, если он причинён: умышленно; в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; при совершении преступления; при совершении административного проступка. В других случаях подростки возмещают ущерб только в пределах своего среднего месячного заработка.

-Коллективная материальная ответственность — разновидность полной материальной ответственности, в основе которой лежит договор между работодателем и работником. Например, практикуется договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности, согласно которому бригада принимает на себя ответственность за недостачу или порчу ценностей. Материальный ущерб должен быть подтверждён инвентаризационной ведомостью. При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого определяется по соглашению сторон. Если вопрос решается в суде, то именно суд устанавливает степень вины каждого.

Во всех случаях от работника требуется письменное объяснение, а работодатель обязан доказать факт причинения вреда.

Возмещение причинённого ущерба может осуществляться как добровольно, так и по распоряжению администрации или в судебном порядке.

Причём работодатель имеет право обратиться в суд в течение года со дня обнаружения ущерба. До предъявления иска в суд работодатель уплачивает госпошлину. Независимо от результатов рассмотрения дела с работника не могут быть взысканы госпошлина и судебные расходы.

По делам о возмещении материального ущерба с иском в суд может обратиться и сам работник.

Работники могут причинять материальный ущерб не только своим, но и другим организациям, а также людям. Например, в результате нарушений правил дорожного движения водитель КамАЗа повредил палатку фирмы. За указанные действия работника, совершённые при исполнении им трудовых обязанностей, материальную ответственность несёт работодатель, так как по закону действия работника расцениваются как действия самого работодателя.

Предприятие возмещает причинённый работником вред в полном объёме, включая реальные убытки и неполученные доходы, а людям возмещается моральный вред, утраченный заработок.

Возместив причинённый вред в полном объёме, организация вправе предъявить работнику *регрессный иск* (обратное требование) для компенсации понесённых расходов.

Работник привлекается к материальной ответственности по правилам закона, то есть будет возмещать не всю, а только часть выплаченной суммы ущерба.

Законом предусмотрена материальная ответственность работодателя перед работником:

1) за вред, причинённый незаконным лишением работника возможности трудиться (например, за задержку выдачи трудовой книжки, незаконное отстранение от работы);

2) за задержку выплаты заработной платы;

3) за вред, причинённый имуществу работника.

Заявление о возмещении ущерба подаётся работодателю. В случае отказа в компенсации работник вправе обратиться в суд.

8. Трудовые споры

В процессе трудовой деятельности между работниками и работодателями нередко возникают споры. Они могут касаться вопросов повышения заработной платы, её индексации, а также других проблем взаимоотношений сторон.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам (КТС) и судами.

Комиссия по трудовым спорам (КТС) — это небольшая группа людей — представителей работников и работодателей. Она имеет свою печать и оргструктуру.

При этом работодатель обязан предоставить помещение для работы КТС, выделить необходимые канцтовары для ведения делопроизводства.

Трудовые споры подразделяются на индивидуальные и коллективные. В том случае, если спор с работодателем возникает у значительной части работников, такой спор называется коллективным конфликтом.

Как индивидуальные, так и коллективные трудовые споры могут разрешаться двумя способами – судебным и досудебным. В досудебном порядке работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам (такие комиссии существуют на каждом крупном предприятии), и решение этой комиссии должно исполняться.

Если работник не согласен с решением КТС, то он имеет право обратиться в суд.

В некоторых случаях индивидуальные трудовые споры рассматриваются только в суде, например споры о восстановлении на работе, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула. Непосредственно в судах рассматриваются споры об отказе в приёме на работу в том случае, когда граждане работают у работодателей — физических лиц, а также тех, кто считает, что он подвергся дискриминации.

Если работник обращается в суд по вопросу трудовых отношений, то он освобождается от уплаты судебных расходов.

Коллективные трудовые споры могут вылиться в забастовки. Порядок проведения забастовки определяет 61-я глава Трудового кодекса РФ.

Согласно статье 398 Трудового кодекса, забастовка – это временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Приостановка работы в случае задержки выплаты заработной платы

Одним из способов разрешения коллективного трудового спора является забастовка.

Забастовка — временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей в целях разрешения коллективного трудового спора.

Согласно ст. 142 ТК РФ в случае если задержка выплаты заработной платы составляет более 15 дней, работник имеет право приостановить работу до выплаты задержанной суммы. Работник обязан предварительно в письменной форме известить работодателя о приостановлении работы. Дабы избежать возможных споров и претензий со стороны работодателя, мы советуем подавать это уведомление в двух экземплярах, на одном из которых нужно проставить отметку работодателя о принятии документа. Этот экземпляр работник должен оставить себе, чтобы в дальнейшем иметь доказательство того, что работодатель получил извещение.

Однако приостанавливать работу не могут:

- Государственные служащие;
- Работники, обслуживающие опасные виды производств и оборудования;
- Работники, занимающиеся энергообеспечением, отоплением и теплоснабжением, водоснабжением, газоснабжением, связью, скорой и неотложной медицинской помощью.

В период приостановления работы работник имеет право вообще не появляться на рабочем месте.

Как и в случае с денежной компенсацией, возможность приостановления работы не зависит от вины работодателя. Поэтому и в том случае если у работодателя нет денег на выплату зарплаты, но он вот-вот планирует их получить, работники могут приостановить работу и не выходить на неё до погашения задолженности. Такой вывод поддерживается Верховным Судом в п. 57 Постановления Пленума от 17.03.2004 N 2.

Наиболее интересным является вопрос том, оплачивается ли период, в течение которого работник не выходит на работу. Долгое время доминирующей была позиция, согласно которой заработная плата в этот период не выплачивается, поскольку работник не выполняет своей трудовой функции. Однако в ответе на вопрос № 4 в Обзоре законодательства и судебной практики за 4 квартал 2009 года, Верховный Суд РФ указал, что работодатель обязан возместить работнику неполученный им средний заработок за весь период приостановления работы.

Поэтому сегодня работнику выгодно приостанавливать работу, поскольку выходить на работу ему не придется, а на работодателе лежит обязанность возместить средний заработок и уплатить денежную компенсацию. Отметим, что подобные меры могут быть слишком обременительными для работодателя и способны привести к его банкротству.

Работодатель попадает в замкнутый круг: нет денег, поэтому работники уходят, работники уходят, поэтому он не может выполнить заказы и получить прибыль, а должен ещё и выплачивать всем работникам средний заработок. В таких ситуациях остается только надеяться на благоразумие работников, способных понять, что их интересы также заключаются в том, чтобы работодатель «выжил» и продолжил получать прибыль.

В силу ст. 142 ТК РФ работник обязан выйти на работу на следующий день после получения уведомления от работодателя «о готовности произвести выплату

задержанной заработной платы в день выхода работника на работу». Формулировка, использованная законодателем не слишком удачна, поскольку допускает ситуации, когда работодатель уведомил о готовности погасить долг, работник вышел на работу, но долг так и не был погашен.

Тем не менее, важно помнить, что на работнике лежит обязанность выйти на работу после получения уведомления. Её неисполнение чревато привлечением к дисциплинарной ответственности и даже увольнением.

Право на забастовку предусмотрено статьей 37 Конституции РФ. Забастовки запрещены служащим Вооруженных Сил, работникам правоохранительных органов, государственным служащим, а также всем работникам, если их забастовка создает угрозу конституционному строю или здоровью других лиц.

Но и остальные россияне не могут бастовать когда хотят и как хотят. Существуют жесткие условия проведения забастовки, при несоблюдении которых наступает ответственность вплоть до уголовной. Так, забастовки могут проводиться только по социально-экономическим вопросам труда и быта работников, а эти **требования должны быть сформулированы в письменном виде и утверждены на собрании работников. Не позднее 10 дней до начала забастовки забастовочный комитет (стачком) должен письменно предупредить администрацию о времени начала забастовки и примерных сроках ее окончания.**

У вас может возникнуть вопрос: что же это за забастовка такая, если работодатель заранее знает о ее проведении? На самом деле все правильно: забастовку устраивают, чтобы добиться выполнения своих требований, а как же работодатель может выполнить требования работников, если он о них не знает. Однако работники боятся, что их могут уволить за участие в забастовке. Но если забастовка санкционированная, то увольнение последовать не может, а кроме того, в Трудовом кодексе напрямую указана **недопустимость проведения локаута – массового увольнения работников в связи с их участием в забастовке.**

Участники забастовок не вправе выдвигать политические требования, так как их выполнение не зависит от работодателя. Работодатель может увеличить размер заработной платы, улучшить условия труда или даже купить работникам путевки в санаторий, но изменить, к примеру, результаты парламентских или президентских выборов он, разумеется, не может. Для реализации своих политических требований необходимо действовать в рамках государственного права – создавать политические партии, проводить митинги и демонстрации.

Порой трудовые конфликты охватывают значительную часть общества. В этом случае может быть объявлена даже всеобщая забастовка. Хотя, разумеется, лучше всего не доводить дело до забастовки, а решать все проблемы мирным путем. **Большую роль в разрешении трудовых конфликтов играют профессиональные союзы, или профсоюзы.** Профсоюз – это добровольное объединение граждан, связанных общими производственными или профессиональными интересами, создаваемое в целях защиты их трудовых прав.

Членство в профсоюзе носит добровольный характер и оформляется посредством профсоюзного билета. Члены профсоюза выплачивают членские взносы, которые

обычно составляют 1% месячной заработной платы работника. Профсоюзы защищают профессиональные интересы людей, оказывают им поддержку при незаконном увольнении, могут частично или полностью оплачивать стоимость экскурсий или путевок для членов профсоюза.

Дополнительная 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.

Как проводят незаконные забастовки?

Врачи поликлиники могут бастовать, потому что в этом случае пациенты могут вызвать «Скорую помощь», а вот сотрудники «Скорой» бастовать уже не могут. Пилоты самолетов могут отказаться поднимать самолеты в воздух; угроза жизни пассажиров, если самолет остается на земле, отсутствует, а значит, право на забастовку у них есть. А вот авиадиспетчеры, которые ведут самолет во время рейса, бастовать не могут, так как их забастовка может привести к жертвам.

Тем не менее в России в 1990-е годы были случаи забастовок сотрудников «Скорой» и авиадиспетчеров. Водителям «Скорой» официально бастовать не запрещено, так как они не оказывают непосредственно услуги пациентам. А врачи, которым запрещено отказываться от работы, по-прежнему выезжали по вызовам, оказывали необходимые услуги, но не оформляли документов – не фиксировали расходы на бензин и списание медикаментов. Формально на них можно было подать в суд, но сделать это фактически мог только больной, а ему как раз все услуги оказывались в полной мере. Таким образом, по сути проводилась забастовка путем частичного отказа от работы.

Авиадиспетчеры же попросту переставали спать. Перед началом смены всех работников на транспорте подвергают обязательному медицинскому осмотру, чтобы проверить степень физической и психологической готовности к работе. Невыспавшихся авиадиспетчеров просто не допускали до работы, а доказать злой умысел в их действиях было практически невозможно.

Задания:

Задания выполнять в тетради (выполненные задания (сканы или фотографии (на каждой странице тетради пропишите фамилию, инициалы) необходимо направить на электронный адрес uvr75@mail.ru в срок до 06.02.2022г. с последующим предоставлением оригинала (тетради с выполненными заданиями).

1. **Заполните таблицу «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя» (необходимо проанализировать и распределить основания расторжения ТД по двум группам согласно критериям)**

Расторжение ТД по не зависящим от сторон причинам.	Расторжение ТД по вине работника

2. **Перечислите законные основания отказа работнику, обучающемуся в образовательной организации, в предоставлении и оплате отпуска, а также проезда к месту учебы и обратно.**

3. **Опишите алгоритм применения и особенности дисциплинарной ответственности.**

4. **Что такое регрессный иск, и в каких случаях он может быть взыскан?**

5. **Решите ситуационные задачи**

Ситуация 1

При заключении трудового договора работодатель заявил, что включит в него условие о полной материальной ответственности работника за ущерб, который может быть причинён в результате аварии. При этом он пояснил, что в случае возникновения непредвиденных ситуаций он не сможет восстановить имущество только за свой счёт, ликвидировать нанесённый вред, а потому возлагает эту обязанность на каждого работника. Работник же считал, что такие условия нельзя оговаривать в соглашении.

Между сторонами возник спор. Кто прав?

Ситуация 2

К какому виду ответственности может быть привлечён работник Зотов, который во время работы похитил партию шарфов со склада своей фирмы? Обоснуйте свой ответ.

Ситуация 3

Сформулируйте основания дисциплинарной ответственности.

Петров решил уволиться из фирмы, где он работал менеджером. Директор фирмы отказался подписать заявление на том основании, что нет работника на его место. Петров заявил, что у него могут возникнуть проблемы на новом месте работы.

Поясните ситуацию и последствия с правовой точки зрения.

Ситуация 4

Работник опоздал, и работодатель сделал ему много замечаний, в том числе о том, что он медленно выполняет свои обязанности, бывает груб и т.д. Кроме того,

работодатель заявил, что решил уменьшить заработную плату работнику, и сделает это сейчас же. Между сторонами возник конфликт.

Как его можно решить? Может ли он быть рассмотрен в КТС?

Ситуация 5

Между работником и работодателем была достигнута договорённость о начале работы, и работник приступил к выполнению своих обязанностей. Однако через три дня работодатель решил, что ему не подходит такой работник, и заявил, что договор он не подписывает, а потому просит уйти работника по-хорошему. Просьба работника выплатить ему деньги была проигнорирована. Работодатель объяснил, что письменного договора нет, приказ не был издан, а потому правоотношения не возникли.

Работник пришёл к вам на консультацию. Помогите ему разобраться в случившемся.

Ситуация 6

Учитель Иванова заключила срочный контракт с директором школы. 15 июня срок контракта истёк, но педагог продолжала работать. Никто из участников правоотношений не возражал. Однако 30 июня, по завершении учебного года, директор объявила, что не хочет возобновлять трудовые отношения с этим учителем на новый учебный год и просит Иванову уволиться, в результате чего возник конфликт.

Помогите решить конфликт.

Ситуация 7

На приём к юристу пришла молодая девушка. Она рассказала, что директор фирмы отказывает ей в предоставлении отпуска в этом году, из-за того что в организации накопилось много работы, которая носит срочный характер, а работников для её выполнения не хватает. Директор предлагает ей получить денежную компенсацию за отпуск и продолжить работу. В противном случае он грозит увольнением.

Рассмотрите конфликт и объясните правила его разрешения.

Ситуация 8

Сидоров привлекался к работе сверхурочно, однако остался недоволен оплатой своего труда. Между ним и руководителем предприятия возник конфликт. Сидоров решил обратиться за помощью к юристу.

Представьте себя в роли знатока права. Проанализируйте статьи закона и сформулируйте несколько дополнительных вопросов к Сидорову. При выполнении задания в классе ситуацию можно смоделировать. При этом необходимо выделить время для подготовки к ответу и для анализа приведённого ниже извлечения из норм Трудового кодекса РФ.

Статья 152. Оплата сверхурочной работы

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Статья 153. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни
Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам — не менее чем по двойным сдельным расценкам;
работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, — в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
работникам, получающим оклад (должностной оклад), — в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени...

Статья 154. Оплата труда в ночное время

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Ситуация 9

Михайлов заключил договор с издательством, в соответствии с которым он должен написать книгу за два месяца, а издательство гарантировало ему выплату конкретного гонорара. Михайлов работал каждый день, при этом, чтобы уложиться в сроки, вынужден был писать книгу в ночное время и в выходные дни.

Может ли Михайлов потребовать компенсировать ему деньгами работу в выходные дни, ночное время? Можно ли считать в качестве сверхурочной работу Михайлова каждый день сверх нормы, которая устанавливается трудовым правом?

Ответ объясните.

Ситуация 10

Представьте себя в роли адвоката, за помощью к которому обратился студент вуза. Он поступил в высшее учебное заведение на заочное отделение, но не поставил об этом в известность своего работодателя. Когда пришёл вызов на учёбу, молодой человек был вызван к руководителю фирмы. Работодатель заявил, что не намерен предоставлять отпуск, ибо некому работать, а при устройстве на работу вопрос о предоставлении учебного отпуска в трудовом договоре не был урегулирован. Между сторонами возник конфликт.

Поясните, как должна быть решена проблема.