**Задание для обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения**

УВАЖАЕМЫЕ студенты!

ВЫПОЛНИТЕ РАБОТУ в ***документе в формате MS Word* или**

**в тетради (вышлите фото).**

**Ф.И. напишите посередине листа, число, № и тему урока.**

Дата 24.11.2020г.

Группа Э-19

Учебная дисциплина Человек и общество

Тема занятия. Урок № **102**

Форма урока  **Лекция Осталось 2 пары до зачета!!!!!**

**Содержание занятия**

Новый материал  **Трудовое право и трудовые правоотношения.**

1. **Задание.** Прочитайте притчу, высказывания и пословицы о труде.

«Однажды прохожий увидел, как группа людей несет тяжелые камни. Подошел он к одному из них и спросил: «Что ты делаешь?»

- Не видишь, занимаюсь тяжелой, никому не нужной работой. (принудиловка)

С этим же вопросом путник обратился ко второму и получил ответ:

- Деньги зарабатываю. (средство существования)

А третий на этот же вопрос ответил:

- Строю Шартрский собор! (служение великой цели)»

**О роли труда жизни людей не однократно высказывались великие люди:**

1. «Труд избавляет человека от трёх великих зол: скуки, порока, нужды» Вольтер .
2. «Всякого человека должно судить по его делам» М.Сервантес.
3. «Самое важное в каждом деле - пересилить момент, когда вам не хочется работать» И.П.Павлов.

Но не только Великие люди восхваляли труд. **Простой народ** тоже отводил главную роль труду в своей жизни.

* Без труда не вытащишь и рыбку из пруда.
* Без хорошего труда нет плода.
* Терпенье и труд все перетрут.
* И швец, и жнец, и на дуде игрец.
* Кто не работает, тот не ест.
* Глаза страшатся, а руки делают.
* Дело мастера боится.

**Трудовое право РФ** – это трудовые отношения граждан, возникающие на основании правового прецедента и существующие, развивающиеся в рамках номенклатурного производства трудового права.

**Принципы трудового права:**

Экономико-политическая обусловленность, так как трудовые отношения определяются экономическим и политическим контекстом общества, в свою очередь, влияя на его содержание.

1. Общность содержания, включаясь в систему правового регулирования общественных процессов.
2. Государственная нормативность, связанная с руководящей политикой государственной системы.
3. Системность, отражающая системный характер существования, развития и взаимодействия внутри государственной и международной правовой системы.
4. Целенаправленность, выражающаяся в деятельном характере трудового права.
5. Стабильность сущностных правовых норм.

**ОСНОВНЫМ документом ТРУДОВОГО ПРАВА является Трудовой Кодекс РФ 2002г.**

**Труд** является основной формой жизнедеятельности человека, важнейшей его потребностью, условием его благополучия**.**В настоящее время огромное число жителей нашей страны, и не только ежедневно ходят на работу. Что же такое **работа**? Это трудовая деятельность человека, занимающего определённую должность

**Трудовые правоотношения –** это отношения между работником и работодателем, основанные на трудовом договоре и регулируемые нормами трудового права. В современном обществе трудовые отношения регламентируются нормами Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, Законом «О занятости населения в Российской Федерации» и рядом других законов.

**Права работника:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора;

- предоставление ему работы, согласно трудовому договору;

- соответствие рабочего места требованиям охраны труда;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых;

- полную достоверную информацию об условиях труда;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации и др.

**Обязанности работника**:

- добросовестно исполнять свои трудовые функции;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

**Обязанности работодателя**:

- предоставление работникам работы, обусловленной трудовым договором;

- обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

- своевременная выплата работникам в полном объеме заработной платы;

- обеспечение бытовых нужд работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей;

- соблюдение трудового законодательства;

- обеспечение работникам равной оплаты за труд равной ценности;

- осуществление обязательного страхования работников;

- возмещения вреда, причиненного работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсирование морального вреда в установленном законом порядке.

**Заключение трудового договора**

Согласно ст.63 ТК РФ, заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет. В случаях получения основного общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет для выполнения легкой работы, не причиняющей вред их здоровью.

Допускается прием на работу учащихся, которые достигли четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, который не причиняет вред здоровью и не нарушает процесс обучения с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства.

**Главным институтом трудового права является трудовой договор.**

**Трудового договор** **-** это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего распорядка.

**Субъектами, действия которых направлены на установление взаимных трудовых прав и обязанностей**, выступают, с одной стороны, лицо, желающее реализовать свою способность к труду (нанимающийся), а с другой — лицо, желающее использовать эту способность в своих интересах и имеющее возможность обеспечить контрагента работой (наниматель).

**Виды трудового договора по сроку его действия можно определить следующим образом:**

1. на неопределенный срок;
2. на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен федеральными законами.

**Виды трудового договора по характеру трудовых отношений:**

1. трудовой договор по основному месту работы;
2. трудовой договор на работе по совместительству (гл. 44 ТК РФ);
3. трудовой договор о временной работе сроком до двух месяцев (гл. 45 ТК РФ);
4. трудовой договор о сезонной работе (гл. 46 ТК РФ);
5. трудовой договор о работе у работодателя — физического лица (гл. 48 ТК РФ);
6. трудовой договор о работе на дому (гл. 49 ТК РФ);
7. контракт о государственной (муниципальной) службе.

**Документы, предъявляемые при заключении трудового договора в РФ.**

В ст. 65 ТК РФ перечислены документы, необходимые для заключения трудового договора:

- трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу по совместительству;

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний или специальной подготовки.

- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

**Трудовая книжка** установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника (ст. 66 ТК). Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника который проработал у него свыше пяти дней, в случае, если работа у данного работодателя является основной.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (ст. 67 ТК РФ). Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан заключить с ним трудовой договор. В трудовом договоре обязательно указываются: ФИО работника, наименование работодателя, конкретное место работы, дата начала работы, наименование должности, специальности, профессии, квалификации, права и обязанности работника и работодателя, характеристика условий труда, режим труда и отдыха работника, условия оплаты труда работника.

После заключения и подписания трудового договора издается приказ (распоряжение) работодателя, который объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

**Расторжение трудового договора**:

1) соглашение сторон;

2) инициатива работника (следует предупредить работодателя в письменной форме за 14 дней);

3) инициатива работодателя:

4) истечение срока трудового договора;

- сокращение численности или штата работников;

- несоответствие работника занимаемой должности/выполняемой работе;

- ликвидация организации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей и др.;

5) обстоятельства, не зависящие от воли работника и работодателя:

- признание работника полностью недееспособным соответствии с медицинским заключением;

- призыв работника на военную службу/АГС;

- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- наступление чрезвычайных обстоятельств (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и других чрезвычайных обстоятельств.

**Труд несовершеннолетних (молодежь до 18лет)**

Подростки (несовершеннолетние граждане от 14 до 18 лет) - это особая социальная группа. Ограничения применения труда подростков направлены, в первую очередь, на предупреждение отрицательного влияния производственных факторов на развитие, состояние здоровья, моральное и психическое состояние несовершеннолетнего. Специальные ограничения и льготы касаются возрастного ценза приема на работу, введения сокращенной продолжительности рабочей недели, запрета труда в ночных сменах, установления пригодности к определенному виду деятельности на основе обязательного медицинского обследования, как предварительного (при поступлении), так и периодического.

Прием на работу несовершеннолетнего

Работодатель обязан заключить трудовой договор с несовершеннолетним, так же как и с любым работником. Но при заключении трудового договора с несовершеннолетним работником есть свои нюансы.

**Статья 63** ТК РФ позволяет заключать договор лишь с лицами, достигшими 16 лет. С теми, кто моложе, подписать трудовой договор можно лишь при условии, что они уже закончили обучение в школе.

         Не запрещено заключать договор и с лицами, 15-летнего и даже 14-летнего возраста, но обязательными условиями для заключения трудового договора с данной категорией являются:

         1) согласие одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства;

         2) работа не должна мешать учебе;

         3) работа должна быть легкой и не причинять вреда здоровью подростка.

         Если договор заключается впервые, то организация обязана оформить подростку трудовую книжку и свидетельство государственного пенсионного страхования (ст. 65 ТК РФ). Закон фактически исключает возможность поступления несовершеннолетнего работника на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, которые должны быть подтверждены документом об образовании.

**Статья 70 ТК** РФ указывает на то, что организация не имеет право устанавливать для несовершеннолетнего испытательный срок.

         Прежде чем начать работать в организации, несовершеннолетний обязан пройти предварительный медицинский осмотр (обследование) и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, обязательный ежегодный медицинский осмотр (обследование) (ст. 266 ТК РФ). Указанные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя, причем в соответствии со статьей 185 ТК РФ на время ежегодных осмотров за ним сохраняется его средний заработок.

**Продолжительность рабочего времени**

         Сокращенная рабочая неделя (ст. 92 ТК РФ), устанавливается:

      1) для работников до16 лет - не более 24 часов в неделю;

      2) для работников от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;

      3) для работников до 16 лет, обучающихся в каком-либо образовательном учреждении - не более 12 часов (буквально, не может превышать половины нормы, установленной частью первой статьи 92 ТК РФ);

         4) для работников от 16 до 18 лет, обучающихся в каком-либо образовательном учреждении - не более 18 часов.

         Кроме того, статья 94 ТК РФ устанавливает для несовершеннолетних еще и максимально допустимую продолжительность ежедневной работы (смены):

         1) для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - не более 5 часов;

         2) для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 7 часов;

         3) для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - не более 2,5 часа;

         4) для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 4 часов.

         Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет

         Согласно ст. 265 ТК РФ **несовершеннолетние не могут быть** заняты на:

         1) подземных работах;

         2) 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, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами);

         3) тяжелых работах;

         4) работах с вредными или опасными условиями труда.

         В соответствии с формулировкой части третьей статьи 265 ТК РФ перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (сегодня продолжает свое действие постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 (в ред. постановления Правительства РФ от 20.06.2001 г. № 473), утверждающее Перечень тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, на которых запрещено использовать труд лиц моложе 18 лет).

         Кроме того, ст. 268 ТК РФ запрещает:

         1) привлекать несовершеннолетних к сверхурочным работам;

         2) вызывать в ночную смену;

         3) отправлять в служебные командировки;

         4) выходные и нерабочие праздничные дни.

         Также ст. 282 ТК РФ запрещает организациям принимать несовершеннолетнего на работу по совместительству, либо привлекать его к работам, выполняемым вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ).

**Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет**

         Статья 271 ТК РФ устанавливает следующую оплату труда работников в возрасте до 18 лет:

         При повременной оплате труда заработная плата выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы.

         Работодатель вправе за счет собственных средств производить доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы. При сдельной работе - труд оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность ежедневной работы.

         Для работников в возрасте до 18 лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время - оплата производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

         Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

**Отпуска несовершеннолетних работников**

         В статье 267 ТК РФ определено, что работникам, которым еще нет 18 лет, должны предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 31 календарного дня в удобное для них время.

         Оплачиваемый отпуск может предоставляться работникам в возрасте до 18 лет и до истечения 6 месяцев непрерывной работы по их заявлению (ст. 122 ТК РФ).

         Также ст. 116 ТК РФ предусматривает возможность предоставления несовершеннолетним работникам дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством, коллективным и трудовым договорами.

         Работникам в возрасте до 18 лет статьей 124 ТК РФ запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска, а статьей 125 не допускается их отзыв из отпуска. Кроме того, работникам в возрасте до 18 лет не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст. 126 ТК РФ).

**Увольнение несовершеннолетнего работника**

         Несовершеннолетний работник может быть уволен по тем же причинам, что и любой другой сотрудник организации. Но следует учитывать, что прежде чем уволить несовершеннолетнего работника работодатель должен получить согласие территориальной государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

         Если же несовершеннолетний увольняется по собственному желанию, то организация также должна сообщить об этом в комиссию по делам несовершеннолетних. Сделать это надо в трехдневный срок с момента подачи заявления. Таково требование ст. 11 Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 3 июня 1967 г. № бн «Об утверждении Положения по делам несовершеннолетних».

         Согласно Федеральному Закону № 159 от 4 декабря 1996 г. «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» работникам и лицам из числа данных категорий, высвобождаемым из организаций в связи с их ликвидацией, сокращением численности или штата, работодатели (их правопреемники) обязаны обеспечить за счет собственных средств необходимое профессиональное обучение с последующим трудоустройством в данной или другой организациях.

         Если несовершеннолетний работник является членом профсоюза, то работодателю при принятии решения о возможном расторжении трудового договора с ним приходится учитывать мотивированное мнение органа первичной профсоюзной организации в следующих случаях:

         - сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

         - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

         - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

**Материальная ответственность несовершеннолетнего**

         Полная материальная ответственность на несовершеннолетнего возлагается с учетом ограничения, установленного законодательством РФ. Именно данное ограничение не допускает заключения с несовершеннолетним работником договора о полной материальной ответственности.

         Часть 3 ст. 242 ТК РФ устанавливает полную материальную ответственность работника в возрасте до 18 лет только в следующих случаях:

         1) умышленное причинение ущерба;

         2) причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

         3) причинение ущерба в результате совершения преступления или административного проступка.

**ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА.**

1. Задание: прочитайте и проанализируйте текст. Согласны ли вы со следующими утверждениями? а) Метелица нарушила порядок и условия заключения трудового договора б) Метелица установила своей работнице 24-часовую рабочую неделю в) Ленивица выполнила свои обязанности в соответствии с трудовым договором

г) Права Метелицы были нарушены

**ТЕКСТ 1**

Ленивицу мать отправила на заработки к работодателю Метелице, дав свое письменное согласие на трудоустройство. Метелица заключила с 15 летней Ленивицей трудовой договор в письменной форме, разъяснила ей ее обязанности и пообещала щедрое вознаграждение за работу. По договору Ленивица должна была выбивать перины так, чтобы пух летел; готовить завтрак и обед; работать с 9.00 до 13.00. Первые несколько дней несовершеннолетняя Ленивица исправно выполняла свои обязанности. В следующие два дня она начала лениться, не приготовила завтрак, так как проспала, плохо выбила перины, а во время обеда перебила посуду. Затем она вообще перестала выбивать перины, а завтраки готовила время от времени. День ото дня она все больше ленилась и уже к 11.00 бросала все дела. В это время в город приехали бродячие артисты, которые давали представление как раз тогда, когда у Ленивицы был рабочий день. С той поры Ленивица вообще перестала ходить на работу. Метелица была очень недовольна своей работницей и предложила ей расторгнуть трудовой договор.

2. Задание: прочитайте и проанализируйте текст. Согласны ли вы со следующими утверждениями?

а) Трудовой договор можно признать недействительным б) Права работодателя были нарушены в) Права несовершеннолетнего Буратино соблюдены в полной мере г) В трудовом договоре указаны только обязанности работника

**ТЕКСТ 2**

Несовершеннолетний Буратино решил помочь папе Карло заработать денег и тайком устроился на работу в кукольный театр. Он согласился со следующим трудовым договором.

**Трудовой договор.**

«Кукольный театр», в лице директора Карабаса Барабаса, именуемый далее «работодатель», и Буратино, именуемый далее «работник», заключили настоящий договор о ниже следующем:

1. Работник Буратино принимается на работу в «Кукольный театр» по профессии «актер».
2. Договор является договором по основной работе.
3. Вид договора: на неопределенный срок.
4. Срок испытания: 3 месяца.
5. Права и обязанности работника: участвовать в спектаклях в вечернее и ночное время; соблюдать трудовую дисциплину; бережно относиться к театральному инвентарю.
6. Права и обязанности работодателя: вовремя выплачивать зарплату; обеспечивать безопасные условия труда.
7. Особенности режима рабочего времени: ненормированный рабочий день; работать 7 дней в неделю.
8. Работнику устанавливается зарплата в размере 2 золотых монет в месяц.
9. Работнику устанавливается ежегодный отпуск продолжительностью 28 рабочих дней.

Адреса и подписи сторон:

Работник: Буратино, актер,

Адрес: дом папы Карло.

Подпись

Работодатель:

Карабас Барабас, директор кукольного театра,

Адрес: ул.Кукольная, 10.

Подпись

**3. Ситуация (ст.63,66, 92 ТК РФ)**

Место действия - кабинет работодателя. За столом сидит начальник. Входит подросток.

-Здравствуйте. Я прочел в объявление в газете и хочу устроиться на работу в вашу фирму.

-Проходите. Садитесь. Сколько вам лет?

-Мне 14. Но вы не волнуйтесь: я буду хорошо работать и вас не подведу.

-Ну что ж, пожалуй, возьмём тебя на работу. Сможешь приступить к работе прямо сегодня?

-Спасибо. А мне нигде расписаться не надо?

-О чём ты? Ты что, не доверяешь нам?

-В общем, у тебя, как и у всех, 6-дневная рабочая неделя и 10-часовой рабочий день.

-Хорошо, я согласен!

**ЗАПИШИТЕ Ошибки**  работодателя:

1)

2)

3)

4)

**Форма отчета**.

# Отчет по заданию вышлите в *документе в формате MS Word,*

в тетради выполните и вышлите фото.

Срок выполнения задания **24.11.2020.**

**Получатель отчета**. *Выполните задания и отправьте*

*на*  электронную почту **lik1506 @ yandex.ru**

**с указанием Ф.И. группы, урок № 102**