



*Подготовила
учитель МБОУ СОШ №11
г. Сергиев Посад
Ваганова Т. А.,
(учитель высшей
квалификационной категории)
Место проведения:
г. Сергиев Посад,
школа юного правоведа и
урок обществознания в 11 классе.*

ПЛАН ЛЕКЦИИ

«Право на труд»

- 1. Трудовое право. Трудовые отношения**
- 2. Необходимые знания в сфере труда.**
- 3.Работник и работодатель. Трудовой договор.**
- 4.Испытательный срок.**
- 5.Прием на работу.**
- 6.Прекращения трудового договора.**
- 7.Трудовые споры и дисциплинарная ответственность .**
- 8. Рабочее время и время отдыха.**
- 9. Особенности регулирования трудовой деятельности несовершеннолетних.**
- 10. Проблема занятости населения.**
- 11.Выводы.**
- 12.Литература.**

Содержание лекции.

1. Трудовое право. Трудовые отношения (слайды 1-2).

В нашей стране труд свободен, а потому каждый может выбрать по душе тот вид деятельности, которая ему подходит. Однако зачастую этого не удастся добиться в силу разных причин. Так, возможность найти хорошее место работы связана с уровнем образования нанимаемого, его общей и правовой культурой, профессионализмом, умением быстро находить общий язык с коллегами и др. К тому же в большинстве престижных фирм требуется рекомендация человека, хорошо знающего потенциального работника, вводят ограничения по возрасту и требуют обязательно наличие трудового стажа, мужчине легче трудоустроиться на работу, чем женщине.

Государство запрещает отказывать в работе в связи с национальностью, полом, местом жительства или, например, социальным происхождением. Такое поведение работодателя считается дискриминацией и рассматривается как правонарушение.

Отношение к труду не всегда было одинаковым у людей.

Древнегреческий поэт Гесиод воспевал труд, считая его занятием благородным и ниспосланным богами.

Появление общества, где наблюдалось разделение людей на бедных и богатых, изменило отношение к труду. Физическая работа стала рассматриваться как презренное занятие. Аристотель, например, считал такой труд холопским.

Платон не предусматривал участия ремесленников и крестьян в управлении государством, которое он моделировал... Во время труда рождались различные правила и даже песни. Оставшиеся от эпохи далекого прошлого рисунки на вазах свидетельствуют, что пение под музыку помогало рабам поддерживать ритм работы, ободряло их.

Современные трудовые отношения в нашей стране определяются Трудовым кодексом Российской Федерации. Это важный закон, в котором собраны основные юридические правила поведения в сфере труда.

Трудовое право — отрасль права, которая регулирует трудовые и тесно связанные с ними иные отношения.

Трудовые отношения — это «отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или

должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором».

Не всякий труд связан с правом. Однако тот, что регулируется им, возникает на основе определенных жизненных обстоятельств, которые и порождают трудовые правоотношения.

И только тогда, когда вы оказались их участником, возникает необходимость соблюдать установленные обязательные правила. Трудовые правовые отношения образуются в результате заключения между работником и работодателем трудового договора. Они могут также возникнуть в результате избрания на должность; избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности; назначения на должность или утверждения в должность, направления на работу уполномоченными законом органами; судебного решения о заключении трудового договора. Трудовые отношения могут возникнуть даже в том случае, когда работодатель не оформил трудовой договор, но работник фактически был допущен к трудовой деятельности.

Право устанавливает государственные гарантии трудовых прав и свобод граждан, обеспечивает создание благоприятных условий труда, защиту прав и интересов работников и работодателей. Именно трудовые юридические нормы позволяют ограничить произвол директора фирмы или дисциплинировать постоянно опаздывающего на работу сотрудника.

2. Необходимые знания в сфере труда.(слайд 3)

В основе трудовых отношений лежат важные принципы, закрепленные российским законодательством. Например, *принцип запрещения принудительного труда*. В ст. 4 ТК РФ говорится:

«К принудительному труду относятся — нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере».

Не менее важным принципом является *право каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы*. Зарплата должна быть не ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Минимальный размер оплаты труда (или минимальная заработная плата) — это гарантируемый Федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации Федеральным законом и **не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.**

У каждого работника есть право в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Об этом надо известить работодателя в письменной форме. В отдельных случаях приостановление работы не допускается.

Когда нельзя приостанавливать работу и кто не может ее приостанавливать?

- В периоды введения военного, чрезвычайного положения или иных особых мер, в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
- в органах и организациях Вооруженных Сил РФ, других военных, военизированных или иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;
- государственные служащие;
- в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;
- в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

Законом предусмотрена и материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы.

3.Работник и работодатель.Трудовой договор. (слайд 4)

Субъектами (участниками, которые имеют права и обязанности) трудовых правоотношений являются **работник** и **работодатель**. Работник и работодатель являются участниками трудовых правоотношений. В процессе трудовой деятельности, регулируемой нормами права, немаловажное значение имеют правила, устанавливающие порядок взаимоотношений между работниками и работодателями.

Работник — лицо, работающее по трудовому договору, подчиняющееся внутреннему трудовому распорядку предприятия, организации или другого работодателя. Работником является физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель — лицо (организация, гражданин, иностранец и проч.), осуществляющее прием на работу.

Между работником и работодателем устанавливаются трудовые правоотношения. Они возникают именно с того момента, когда стороны договорились о сотрудничестве и подписали договор — о личном выполнении работником за плату определенной трудовой функции. При этом работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, работодатель создает все условия для труда. Нормы трудового законодательства распространяют свое действие на всех работников, которые трудятся на любых предприятиях, в учреждениях и организациях, независимо от форм собственности, в том числе на акционеров, являющихся работниками акционерного общества. Это касается и тех работников, которые нанимаются к физическому лицу, осуществляющему предпринимательскую деятельность без образования юридического лица (ПБОЮЛ). В настоящее время многие люди лично выполняют трудовые обязанности у физических лиц. Они работают в качестве охранников, няни, гувернантки, водителей личного транспорта и проч.

Важным юридическим документом, регулирующим порядок взаимоотношений работников и работодателей, **является трудовой договор**. (слайд 5)

Извлечения из Трудового кодекса Российской Федерации :

Трудовым договором признается соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Правовые взаимоотношения работников и работодателей начинаются именно с момента заключения между ними трудового договора.

Комментарий к ТК РФ:

В трудовом договоре должно быть указано:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя — физического лица), заключивших трудовой договор;
- место работы (с указанием структурного подразделения);
- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция;
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- характеристика условий труда, компенсации и льготы работнику за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
- режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

В трудовом договоре могут быть также предусмотрены:

- условия об испытании;
- о неразглашении тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя.

Трудовые договоры могут быть срочными (заключенными на конкретный срок — до пяти лет) и **бессрочными** (заключенными на неопределенный срок).

Трудовой договор **заключается в письменной форме**. Он должен составляться **в двух экземплярах**. **Один - 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, трудовой договор считается заключенным.

Работодатель должен в течение трех дней оформить договор.

Условия заключенного трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и только в письменной форме.

4. Испытательный срок.

Одним из условий, которое может быть оговорено сторонами в договоре, является условие об испытании. В этот период проверяются деловые качества работника, его профессиональные способности. Условие об испытательном сроке должно быть оговорено в трудовом договоре и приказе о приеме на работу. *Срок испытания по общему правилу не может превышать трех месяцев. Но для определенной категории работников — руководителей организаций, их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов и представительств — этот срок может быть установлен до шести месяцев.* В срок испытания не включается время, в течение которого работник болел, и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе по уважительной причине.

5. Прием на работу(слайд 6).

При заключении трудового договора работник, поступающий на работу, должен предоставить работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.

Требовать от работника иные документы запрещается.

Если трудовой договор заключается впервые, то трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования

должны быть оформлены работодателем. Работодатель (за исключением работодателей — физических лиц) обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, в случае, если работа в этой организации является для работника основной.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

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

Прием на работу оформляется **приказом (распоряжением) работодателя**, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный 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 трех 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.). Закон устанавливает гарантии при приеме на работу. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке. Работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Необоснованный отказ в заключении трудового договора запрещен.

Какое бы то ни было ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения не допускается. Запрещается также отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей; работникам, приглашенным в письменной форме в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы; с учетом места жительства работника, в том числе из-за наличия или отсутствия у него регистрации по месту жительства или пребывания.

Таким образом, *отказывать работнику в заключении трудового договора по обстоятельствам, не связанным с его деловыми качествами, не допускается.*

Заключение трудового договора допускается:

-с лицами, достигшими **возраста 16 лет.**

-с лицами, достигшими **15 лет**, трудовой договор может быть заключен в тех случаях, когда такие лица уже получили основное общее образование или если они оставили общеобразовательное учреждение.

-с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, **достигшим возраста 14 лет**, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения. Итак, для заключения трудового договора с лицами, достигшими 14 лет, не достаточно согласия родителей, необходимо также согласие органа опеки и попечительства.

В определенных случаях трудовой договор может заключаться с лицами, **не достигшими 14 лет**. Так, в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

6. Прекращения трудового договора(слайды 7-8).

Основания прекращения трудового договора:

1. *Соглашение сторон.* По этому основанию трудовой договор может быть расторгнут в любое время.

2. *Истечение срока* трудового договора (за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения).

3. Расторжение трудового договора *по инициативе работника*, который должен сделать письменное предупреждение работодателю за две недели до дня увольнения.

4. *Перевод работника* по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность).

5. *Отказ работника* от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора.

6. *Отказ работника* от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением.

7. *Отказ работника* от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность.
Увольнение по этому основанию допускается после выплаты работнику выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка. (Такое же выходное пособие должно выплачиваться при расторжении трудового договора с работником в связи с призывом на военную службу и восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу.)

8. *Отказ работника* от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией. При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.
Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации. Но работник может по собственной инициативе отказаться от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации.

9. *По обстоятельствам, не зависящим от воли сторон* (призыв на военную службу, осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, признание полностью нетрудоспособным и т.д.).

10. *В случае нарушения* установленных Трудовым кодексом РФ или иным Федеральным законом *правил* заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы. (Это основание имеет

особое значение для несовершеннолетних, которых в нарушение законодательства принимают на работу в те отрасли, где использовать их труд запрещено.)

11. Расторжение трудового договора *по инициативе работодателя*. По инициативе работодателя трудовой договор может быть расторгнут в следующих случаях:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем — физическим лицом. 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 следующему основанию;
- 2) сокращения численности или штата работников организации, если работника невозможно перевести на другую работу. Расторжение трудового договора по этому основанию 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:
 - состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением. Увольнение по этому основанию допускается с выплатой работнику выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка;
 - недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, если работника невозможно перевести на другую работу, при этом должно быть учтено мнение профсоюзного органа;
- 4) смены собственника имущества организации, в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера, (о чем мы уже говорили;)
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (увольнение производится с учетом мнения профсоюзного органа);
- 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, которое может выражаться в следующем:
 - прогул (отсутствии на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
 - появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

-совершении 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;

-нарушении 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 или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;

12) прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне;

13) 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 работодателем - физическим лицом) 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 свое мнение. Если

профсоюзный орган не согласен с решением работодателя, то проводятся дополнительные консультации. Если в ходе их проведения соглашение не достигнуто, то работодатель имеет право самостоятельно принять окончательное решение. 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.

7.Трудовые споры и дисциплинарная ответственность (слайд9).

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

Индивидуальный трудовой спор — разногласия между работодателем и работником по вопросам применения норм трудового права.

- рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

Коллективные трудовые споры — разногласия между работниками и работодателями по вопросу установления, изменения условий труда (включая зарплату), выполнения коллективных договоров.

-рассматривает примирительная комиссия, посредник и трудовой арбитраж, рассмотрение таких споров судом не предусмотрено.

-одним из способов разрешения коллективного трудового спора является забастовка.

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

Трудовой арбитраж — временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который создается в добровольном порядке по соглашению сторон.

В настоящее время существует служба по урегулированию трудовых споров как система государственных органов, которые формируются в составе федерального органа исполнительной власти по труду, органов исполнительной власти субъектов Федерации и органов местного самоуправления. В процессе урегулирования коллективного

трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается *локаут*.

Локаут — увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном споре или забастовке.

Законом установлены правила поведения, которые обязательны для исполнения для всех работников. Они составляют единое понятие **дисциплина труда**. Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель может поощрять работников: объявлять благодарность, вручать премии, почетные грамоты, ценные подарки, представлять к званиям, наградам.

В случаях нарушения работником трудовой дисциплины накладываются дисциплинарные взыскания.

Дисциплинарные взыскания — мера ответственности за совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнения или ненадлежащего исполнения работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Виды дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, увольнение.

Применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников, но не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка,

8. Рабочее время и время отдыха(слайды 10-11)

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.

*Продолжительность рабочего времени **не может превышать 40 часов в неделю**. Однако право проявляет заботу о некоторых работниках, устанавливая сокращенную продолжительность рабочего времени: для несовершеннолетних, педагогов, медиков и проч.*

Создан специальный список профессий, производств с вредными условиями труда, «работа в которых дает право на сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск».

В некоторых случаях работодатель просто обязан согласиться на неполный режим работы для беременных женщин, родителей, имеющих ребенка 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 чем сделано специальное заключение, работодатель обязан предпринять все необходимое, чтобы помочь работнику не переутомляться. Правом даже устанавливается продолжительность ежедневной работы, которая может выражаться словом «смена».

Для работников, которые в силу разных причин совмещают учебу с работой, в возрасте от:

15 до 16 лет смена не может превышать 5 часов,

16 до 18 лет — 7 часов;

14 до 16 лет — 2,5 часа,

16 до 18 лет — 3,5 часа.

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

*Особые правила созданы для регулирования труда людей **в ночное время(с 22 часов до 6 часов утра.)** При этом к работе в ночное время не допускаются отдельные категории работников:*

беременные женщины, инвалиды, те, кому не исполнилось 18 лет.

Совместительство — работа, выполняемая за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника.

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

Важное значение имеет время отдыха, которое также подвержено в условиях трудовой деятельности правовому регулированию.

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

У каждого работника есть право 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 всего 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, нервно-эмоциональном напряжении и проч.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, а при шестидневной — один. **Общим выходным днем является воскресенье.**

Законом установлены праздничные дни.

Праздничные дни — установленные законом дни, посвященные 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 Российской Федерации, население которых исповедует другие религии, может вместо 7 января устанавливаться другой праздничный день. В такие праздники допускается лишь та работа, приостановка которой 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 4 ноября выпало на воскресенье, то отдых устанавливается в понедельник. Правом установлены праздничные дни, которые считаются временем отдыха.

Нерабочие праздничные дни:

1, 2, 3, 4 и 5 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.

По правилам действующего законодательства ежегодно каждый **работник имеет право оплачиваемый отпуск**. В разных странах существует неодинаковая продолжительность такого времени отдыха (в Мексике, например, 6 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, а тому, кто не достиг 18 лет, — месяц**. За особый характер работы отдельным категориям лиц предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск. Право на использование отпуска за первый год работы возникает по истечении шести месяцев. По соглашению сторон пойти в отпуск можно и раньше. Если в период отпуска работник заболел, то на основании больничного листа ему продлевается отпуск. Отпуск может быть разделен на две части, а потому работник может им воспользоваться поэтапно. Часть отпуска свыше 28 дней может быть заменена денежной компенсацией. Но для этого сам работник должен написать письменное заявление. **Заменить отпуск деньгами нельзя для беременных женщин, лиц моложе 18 лет или для тех, кто работает в тяжелых, вредных для здоровья условиях**. Если работник увольняется, то ему обязательно должны выплатить деньги за все неиспользованные отпуска. Кроме того, работники могут воспользоваться своим правом на отпуск без сохранения зарплаты по уважительным причинам; учебный отпуск, который предоставляется тем, кто одновременно совмещает обучение и труд. Во время отпуска за работником сохраняется его рабочее место.

9. Особенности регулирования трудовой деятельности несовершеннолетних(слайд 12).

Нормы трудового права устанавливают особые правила поведения для тех, кому еще не исполнилось 18 лет. Их называют несовершеннолетними.

1. Молодой человек, достигнув 16 лет, может начать свою трудовую деятельность. Испытание при приеме на работу не устанавливается.
2. В своих правах несовершеннолетние работники приравниваются к совершеннолетним, однако в области охраны труда, рабочего времени, времени отпусков они пользуются определенными льготами. По общему правилу заключение трудового договора допускается

с лицами, достигшими возраста 16 лет. Если подросток получил основное общее образование (9 классов) либо в соответствии с законодательством оставил общеобразовательное учреждение, то он может заключить трудовой договор, достигнув возраста 15 лет. С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет. Но для этого необходимо соблюсти ряд условий: во-первых, работа может выполняться только в свободное от учебы время; во-вторых, она не должна нарушать процесса обучения; в-третьих, труд должен быть легким и не причинять вреда здоровью ребенка.

Исключение составляют организации кинематографии, театры, театральные и концертные организации и цирки. С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства в них допускается заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию детей.

3. Труд несовершеннолетних запрещается использовать на тяжелых, подземных работах, с вредными или опасными условиями труда, а также там, где может быть причинен вред их нравственному развитию — это игорный бизнес, ночные клубы, фирмы по производству спиртной, табачной, наркотической продукции. Перечень работ, на которых нельзя использовать труд детей, а также предельные нормы тяжести, которые они могут поднимать, утверждаются Правительством РФ.

Чтобы устроиться на работу, несовершеннолетние должны обязательно пройти медицинский осмотр (врачи проверяют здоровье детей до 18 лет в обязательном порядке). Невыполнение этого требования влечет за собой обязанность работодателя отстранить несовершеннолетнего от работы. Несовершеннолетним предоставлены особые льготы в области определения рабочего времени.

Несовершеннолетним в возрасте до 16 лет продолжительность рабочей недели сокращается и устанавливается 24 часа в неделю;

несовершеннолетним от 16 до 18 лет — 36 часов в неделю.

Заработная плата им выплачивается пропорционально отработанному времени.

Работодатель может за счет собственных средств устанавливать доплаты.

Несовершеннолетним предоставляется отпуск продолжительностью 31 календарный день. Они могут пойти в отпуск до истечения шести месяцев в любое удобное для них время.

Работодатель может расторгнуть трудовой договор с несовершеннолетним работником по своей инициативе, на увольнение необходимо согласие государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних защите их прав.

Несовершеннолетние несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

10. Проблема занятости населения(слайд 13).

Закон разрешает приступать к трудовой деятельности по общему правилу с 16 лет и обеспечивает возможность прекратить ее в 55 (для женщин) и 60 лет — для мужчин.

Именно в условиях рыночной экономики становится актуальным вопрос о занятости людей. Пренебрежение им создает угрозу массовой безработицы.

По официальным данным, уровень безработицы в России сравнительно невысок. Однако оценить действительные масштабы безработицы довольно трудно. Наряду с зарегистрированной существует скрытая безработица, при которой работник официально занят, но фактически большую часть времени проводит в вынужденном отпуске или занят неполную рабочую неделю.

Вопросами трудоустройства и занятости населения занимается система органов занятости, возглавляемая Федеральной государственной службой занятости населения РФ. При обращении гражданина в службу занятости (по месту жительства) его регистрируют в качестве безработного и предлагают имеющиеся вакансии.

В некоторых случаях, например при отсутствии необходимой профессиональной квалификации, а также при желании получить другую профессию, направляют на учебу, а при невозможности — выплачивают пособие по безработице. Государство оказывает помощь **безработным**.

Безработные — это трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в службе занятости в целях поиска подходящей работы и готовы приступить к ней.

Служба занятости выступает в качестве посредника в трудоустройстве, а направления на работу, выдаваемые ею, носят рекомендательный характер. Лишь в отношении граждан, требующих особой социальной защиты, они становятся обязательными. К таким гражданам относятся: молодежь, в том числе выпускники учебных заведений, инвалиды труда и войны, одинокие и многодетные родители, имеющие несовершеннолетних детей, и т. п.

11. Выводы (слайд 14).

1. Трудовое право — важная отрасль российского права. Оно определяет правила поведения людей в сфере труда.

2. Предоставляя свободу выбора профессии, рода занятий, запрещая принудительный труд, право помогает людям, оказавшимся безработными, предоставляет льготы нуждающимся, пенсионерам, женщинам, имеющим детей, и проч.

3. Каждому важно знать, где записаны трудовые нормы: Конституция РФ, Трудовой кодекс, указы Президента РФ, постановления Правительства РФ- источники трудового права, а также- нормативные акты субъектов Федерации, акты местных органов самоуправления, коллективный договор, трудовое соглашение, трудовой договор.

4. В трудовых правоотношениях большую роль играют правила, которые устанавливают порядок приема на работу, условия возможного испытания и изменения трудовых функций работника, порядок увольнения работников по собственному желанию и по решению самого работодателя.

12.ЛИТЕРАТУРА(слайды 15-16).

- Конституция РФ
- Трудовой Кодекс РФ (ТК РФ)
- Федеральные Законы РФ
- Указы Президента РФ
- Постановления Правительства РФ
- Нормативно-правовые акты федеральных органов исполнительной власти
- Конституции (Уставы), законы и иные нормативно-правовые акты субъектов РФ
- Акты органов местного самоуправления
- Локальные (местные) нормативные акты
- Интернет ресурсы.