

специальность: 35.02.01 «Лесное и лесопарковое хозяйство»

Правовое обеспечение профессиональной деятельности

06.12. 2023 Л-42 (3 пара)

## Раздел 2. Труд и социальная защита

### Практическая работа

**Цель:** развить навыки практического применения норм трудового законодательства

**Задачи:**

1. Применять нормы трудового права в конкретных ситуациях

**Источники права:** "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023, с изм. от 24.10.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023)

**Используемые средства обучения:**

конспекты лекций по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности», методические указания по выполнению работы

### Задания для практического занятия:

#### Задание 1.

**Оформите заявление о приёме на работу.**

Генеральному директору  
ООО «»  
ФИО

ФИО от кого заявление

#### ЗАЯВЛЕНИЕ.

Прошу принять меня на постоянную работу с 00.00.202.. с (должность)с окладом в 00 (прописью) тысяч рублей.

\_\_\_\_\_/ФИО/

00месяц 202.. г.

## Задание 2.

В тексте пропущен ряд слов (словосочетаний).

### 1. Запишите текст

При заключении трудового договора работник должен представить работодателю \_\_\_\_\_ (1), страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, документ об образовании, \_\_\_\_\_ (2), документы воинского учета. Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности и трудовом \_\_\_\_\_ (3) работника.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного \_\_\_\_\_ (4),

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе \_\_\_\_\_ (5) после вступления договора в силу.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на \_\_\_\_\_ (6).

### 2. Укажите статью ТК РФ под каждой цифрой.

1	2	3	4	5	6

## Задание 3.

При приеме на работу от гражданина Иванова И.Н. дворником потребовали паспорт, трудовую книжку, характеристику с последнего места работы, копию документа о высшем образовании, справку с места жительства, справку из налоговой инспекции об имущественном положении.

Перечислите документы, которые работодатель не имеет права требовать при приеме на работу дворником.

Составьте и обоснуйте юридическое заключение, ссылаясь на ТК РФ (укажите статью).

### Пояснения

Закон не предусматривает при устройстве на работу заявления по единому строго установленному образцу. Более того, законодательство вообще не предъявляет к работникам требования в обязательном порядке писать заявление о приеме на работу – сегодня этот документ вполне может заменить заключение трудового договора. Однако сложившаяся действительность диктует свои правила.

**В первую очередь факт написания такого заявления фиксирует добровольное волеизъявление человека, что в свою очередь помогает в дальнейшем уберечь работодателя и подчиненного от взаимных претензий и выяснения отношений в суде.**

В качестве резолюции руководитель обычно пишет на заявлении «Принять на работу» и указывает дату, с которой новый подчиненный может приступить к своим должностным обязанностям.

Работнику присваивается [индивидуальный табельный номер](#), запись о приеме на работу указывается в трудовой книжке.

С 1 января 2013 года формы первичных учетных документов, содержащиеся в альбомах унифицированных форм первичной учетной документации, не являются обязательными к применению. Вместе с тем обязательными к применению продолжают оставаться формы документов, используемых в качестве первичных учетных документов, установленные уполномоченными органами в соответствии и на основании других федеральных законов (например, кассовые документы) ([информация](#) Минфина России N ПЗ-10/2012).

**[Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты"](#)**

### **[Извлечения](#)**

*"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023, с изм. от 24.10.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023)*

#### **Статья 58. Срок трудового договора**

Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных [частью первой статьи 59](#) настоящего Кодекса. В случаях, предусмотренных [частью второй статьи 59](#) настоящего Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

(часть вторая в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.  
(часть четвертая в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

## **Статья 66. Трудовая книжка**

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

**Форма, порядок** ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.  
(в ред. Федерального **закона** от 23.07.2008 N 160-ФЗ)

Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).  
(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 16.12.2019 N 439-ФЗ)

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Часть шестая утратила силу. - Федеральный **закон** от 30.06.2006 N 90-ФЗ.

## **Статья 67. Форма трудового договора**

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.  
(в ред. Федерального **закона** от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это **представителя**. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.  
(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров.  
(в ред. Федерального **закона** от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

## **Статья 61. Вступление трудового договора в силу**

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными **законами**, иными нормативными правовыми **актами** Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.  
(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с [частью второй](#) или [третьей](#) настоящей статьи, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение [обеспечения](#) по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.  
(часть четвертая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)