

специальность: 35.02.01 «Лесное и лесопарковое хозяйство»

Правовое обеспечение профессиональной деятельности

30.11. 2023 Л-41(1 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.**

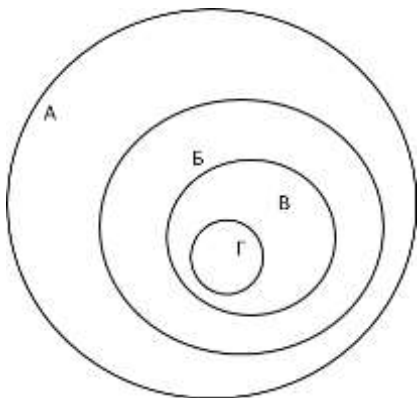
#### **Ответьте на контрольные вопросы**

1. Назовите цели трудового законодательства.
2. Перечислите локальные нормативные акты, с которыми работодатель обязан ознакомить работника при приёме на работу (до подписания трудового договора) под роспись.
3. Охарактеризуйте правовую норму, закрепляющую понятие «стороны трудовых отношений».
4. Выпишите содержание третьего абзаца статьи 20 ТК РФ (возраст работника).

#### **Задание 2.**

1. Отобразите графическую информацию:

Перед вами круги Эйлера, которые обозначены буквами А, Б, В, Г.



2. Соотнесите букву с определенным термином из приведенного ниже списка и заполните таблицу:

- 1) Отрасль права
- 2) Норма права
- 3) Институт права
- 4) Подотрасль права

А	Б	В	Г

### **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)*

### **ТК РФ Статья 1. Цели и задачи трудового законодательства**

*Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.*

*Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по:*

*организации труда и управлению трудом;*

*трудоустройству у данного работодателя;*

*подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя;*

*(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)*

*(см. текст в предыдущей редакции)*

*социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;*

*участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;*

*Когда работник несет материальную ответственность перед работодателем материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;*

*государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;*

*(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 18.07.2011 N 242-ФЗ)*

*(см. текст в предыдущей редакции)*

*разрешению трудовых споров;*

*обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.*

*(абзац введен Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ)*

## **ТК РФ Статья 20. Стороны трудовых отношений**

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом, - также лица, не достигшие указанного возраста.

*(в ред. Федеральных законов от 23.07.2013 N 204-ФЗ, от 01.12.2014 N 409-ФЗ)*

*(см. текст в предыдущей редакции)*

Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Для целей настоящего Кодекса работодателями - физическими лицами признаются:

физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности (далее - работодатели - индивидуальные предприниматели). Физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов указанную деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных настоящим Кодексом на работодателей - индивидуальных предпринимателей;

физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (далее - работодатели - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями).

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами, иными лицами, уполномоченными на это в соответствии с федеральным законом, в порядке, установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

(в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста восемнадцати лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, - со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.

Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста восемнадцати лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

От имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста восемнадцати лет, но признанных судом недееспособными, их опекунами могут заключаться трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства.

Несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

В случаях, предусмотренных частями восьмой - десятой настоящей статьи, законные представители (родители, опекуны, попечители) физических лиц, выступающих в качестве работодателей, несут дополнительную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая обязательства по выплате заработной платы.

По вытекающим из трудовых отношений обязательствам работодателя - юридического лица субсидиарную ответственность несут собственник имущества, учредитель (участник) юридического лица в случаях, в которых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлена субсидиарная ответственность собственника имущества, учредителя (участника) по обязательствам юридического лица. (часть двенадцатая в ред. Федерального закона от 02.04.2014 N 55-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

## **ТК РФ Статья 68. Оформление приема на работу**

Как заполнить приказ о приеме на работу по формам N Т-1 и N Т-1а

Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

(часть первая в ред. Федерального закона от 22.11.2021 N 377-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

Часть вторая утратила силу. - Федеральный [закон](#) от 22.11.2021 N 377-ФЗ.

(см. текст в предыдущей [редакции](#))

Как оформить прием и увольнение работника в один день

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с [правилами](#) внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

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