



Вебинар

для учителей истории и обществознания

«Развитие правовой грамотности обучающихся»

06.05.2025 г.



Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования
Ярославской области

Институт развития образования

Порядок приёма на работу.

Кушкова Анастасия Викторовна
методист,
старший преподаватель КОО
ГАОУ ДПО ЯО ИРО

Вакансии?



Один из источников!



От собеседования до выхода на работу.

Обязанности работника

CT. 65

CT. 266, 69

?

Обязанности работодателя

CT. 68

CT. 57

CT. 212

?

Работник обязан!

I. На основании ТК.РФ ст.65 предоставить работодателю все необходимые документы, иначе он вправе отказать в приёме на работу:

1. Паспорт гражданина РФ (или **иной документ, удостоверяющий личность**)

Какой?

Иные документы, удостоверяющие личность
установлены по решению Коллегии Евразийской
экономической комиссии от 02.04.2019 г.
№53 «О Классификаторе видов документов,
удостоверяющих личность»:

- Дипломатический паспорт гражданина РФ
- Служебный паспорт гражданина РФ
- Паспорт гражданина РФ, удостоверяющий личность
гражданина за пределами территории РФ
- Удостоверение личности моряка РФ
- Временное удостоверение личности гражданина РФ
- Временное удостоверение личности, выданное
взамен военного билета РФ.

2. Трудовая книжка или свидетельство о трудовой деятельности в электронном виде. (Поступающим на работу впервые и на условиях совместительства она не требуется). Документ подтверждает стаж и трудовую деятельность (ст.66., 66.1).
3. СНИЛС – страховой номер индивидуального лицевого счёта.
4. Документ воинского учёта для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву.
5. Документ об образовании – аттестат, диплом о квалификации, наличии специальных знаний.
6. Справка о наличии или отсутствии судимости, факта уголовного преследования или его прекращении.
7. Справка об административном наказании или его отсутствии за потребление наркотических или психотропных веществ без назначения врача.
8. Медицинская книжка.

Работодатель не имеет права требовать от лица, поступающего на работу, документы, кроме предусмотренных!



Обязанности работодателя!

II. Познакомить под роспись в 1 экземпляре с «Правилами внутреннего трудового распорядка» (ст.68.,189)

Акт, регламентирует порядок приёма и увольнения, права и обязанности сторон, режим работы и время отдыха, меры поощрения и взыскания в конкретной организации.

III. Работодатель обязан познакомить под роспись в 1 экземпляре с «Локальным актом» (ст.68.) Подзаконный акт, принимается лично работодателем или с учётом мнения представительного органа работников. Он действует в рамках одной организации. (ст.8.,372.)

IV. Работодатель обязан познакомить под роспись в 1 экземпляре с «Коллективным договором» (ст.68.), заключается представителями работников и работодателем в пределах конкретной организации.

В нём прописываются социально-трудовые условия: режим работы, оплата премиальных, время отдыха, дополнительные пособия, оплата питания, обучения...

Нормы могут быть более благоприятны, чем в трудовом договоре, так как улучшают положение работника. В тарифном вопросе не должно быть благотворительности, работодатель платит за конкретный результат труда. (ст.40-41).

Определяется порядок разработки заключения коллективного договора сторонами (ст.42). Он действует 3 года и продлевается на тот же срок.

Коллективный договор заключается у индивидуального предпринимателя между работниками и работодателем, чаще профсоюз как лицо, представляющее интересы.

Проводится общее собрание, оформляется протокол с голосами не менее 50% работников.

Работники предлагают работодателю вступить в переговоры, максимальный срок – 3 месяца, он назначает место и время. Условия необходимо согласовать!

Профсоюз представляет только интересы работников. Коллективный договор распространяется на всех работников и после смены собственника действует 3 месяца.

Муниципальное учреждение культуры
«Городской Дворец культуры» г. Вологда

Дело № 01-06

**Коллективный
договор**

Коллективный договор
Муниципального учреждения культуры
«Городской Дворец культуры»
г. Вологда

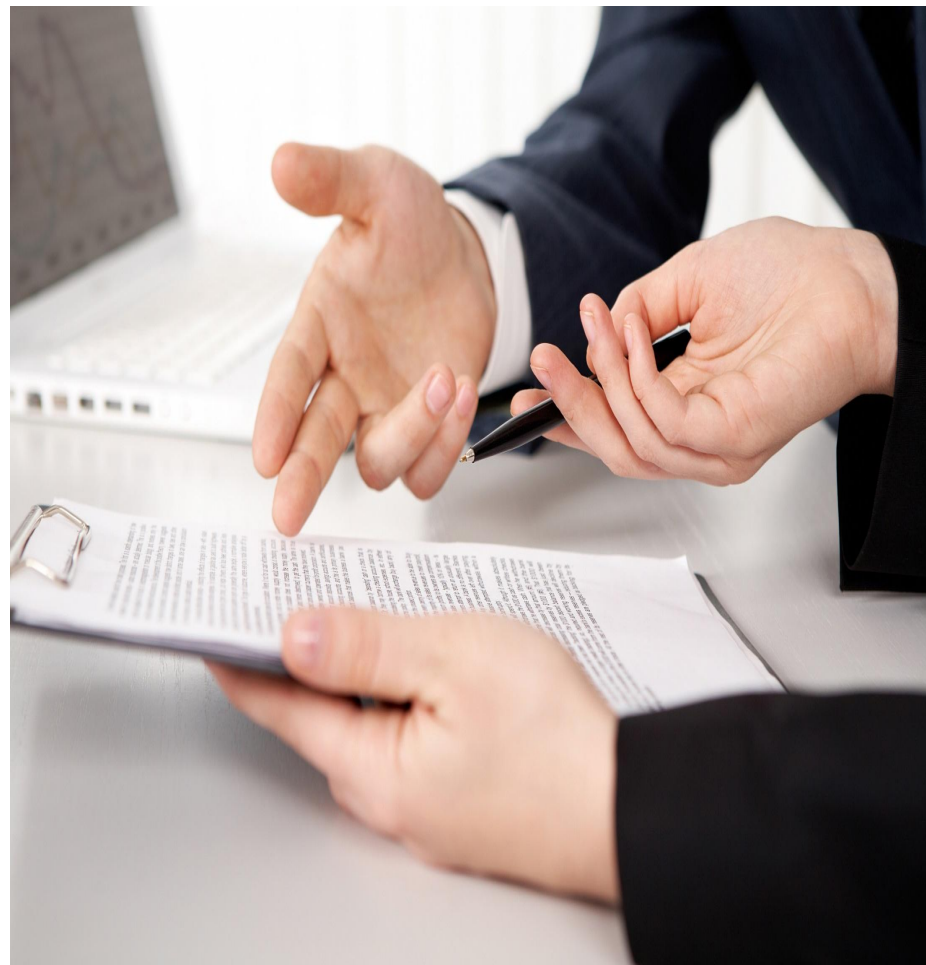
с 2013 года

содержания
договора заключен между раб
щим социальн
Городской Дворе
с Гр
тивными
ков и ра
ресов
танс
ны

Срок хранения:
постоянно, ст. 576



V. Работодатель обязан подписать с работником в двух экземплярах «Трудовой договор», по форме, с обязательными существенными условиями. В нём заложены минимальные стандарты прав работника и гарантии. (ст.56,57,67).



Существенные условия трудового договора обязательны, иначе это гражданско-правовой договор. Он не выгоден работнику, так как не оплачивается больничный, не начисляются отпускные, уплачивается только единый социальный налог. Нет выплат в пенсионный фонд и фонд медицинского страхования. Ещё хуже, когда отношения не регулируются нормами ТК.РФ (нелегальны) или оформлены одни, а выполняются другие. Если подать иск в суд, то не доказать!

Включение дополнительных условий на усмотрение работодателя. Они могут касаться любых вопросов, но не должны ухудшать положение работника. Например, условия о неразглашении коммерческой тайны, о выдаче спецодежды. Изменение трудового договора только по соглашению сторон!

VI. Работник обязан пройти медицинский осмотр за счёт средств работодателя (ст.266), несовершеннолетний работник ещё и дополнительное медицинское освидетельствование (ст.69).

VII. Работодатель обязан провести инструктаж по технике безопасности и охране труда непосредственно на рабочем месте, под роспись (ст.212).

VIII. Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с приказом о приёме на работу в течение 3 дней со дня начала работы. (ст.68).



Административная ответственность работодателя.

Уклонение работодателя от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения влечёт предупреждение или наложение штрафа в размере от 1-3 тысяч рублей по КоАП.РФ ст.5.28.

Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения влечёт предупреждение или наложение штрафа в размере от 3-5 тысяч рублей по КоАП.РФ ст.5.30.

Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению влечёт предупреждение или наложение штрафа в размере от 3-5 тысяч рублей по КоАП.РФ ст.5.31.

Решение правового кейса.

Использование знаний в учебной ситуации приближенной к жизни.

Ситуация 1: Пятнадцатилетний Хватов уволился по собственному желанию и через полгода вернулся на ту же работу.

Администрация установила ему испытательный срок 3 месяца. Через 2 недели он был уволен как не выдержавший испытания.

- Обосновано ли увольнение?

Ситуация 2: При составлении графика смен на предприятии по режиму 5 дневной рабочей недели возник спор:

- Продолжительность рабочего дня несовершеннолетним работникам, обучающихся в вечерних и заочных учебных заведениях?
- Компенсация недоработки в ночную смену, которая сокращена на 1 час?

Ситуация 3: Семнадцатилетний Буров устроился на работу 01 марта в офис строительной организации. В мае он написал заявление о предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска. Администрация отказала.

- Каков порядок предоставления отпусков несовершеннолетним работникам?
- Продолжительность отпуска?

Ситуация 4: При проверке условий труда несовершеннолетних в АО «Сладкоежка», инспектор по охране труда Ярославской области установил, что на складе готовой продукции нарушаются права о нормах переноски тяжести и отпуск предоставляется только в зимнее время.

- Какие меры должен принять инспектор в связи с установленными нарушениями?