

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя школа п. Батецкий»
Батецкого района Новгородской области

Социальный проект

« Трудовое право. Несовершеннолетний работник. Вопросы и ответы»



Участник проекта: Барыбина Софья Павловна
обучающаяся 9 класса

Координатор проекта: Шнайдер Ольга Владимировна учитель обществознания
МАОУ «Средняя школа п. Батецкий»

Содержание

1. Авторы проекта.....	3
2. Координатор проекта.....	3
3. Характеристика проекта.....	3
4. География проекта.....	3
5. Сроки выполнения:.....	3
6. Учреждение/организация-исполнитель.....	3
7. Актуальность проекта.....	4
8. Цель.....	5
9. Задачи.....	5
10. Кадровое обеспечение проекта:.....	6
11. Участники проекта.....	6
12. Этапы проекта.....	7
13. Практические результаты.....	8
14. Содержание и механизм реализации проекта	9
15. Финансирование проекта.....	15
16. Риски проекта.....	16
Приложение № 1 Конспект Урок-игра « Юридический консультант»	
Приложение №2 Образец заявления о приеме на работу.	
Приложение №3 Примерная форма трудового договора с несовершеннолетним работником	
Приложение №4 Памятка несовершеннолетнему работнику.	

Автор проекта: инициативная группа членов Совета школы (Барыбина Софья, Филева Екатерина, Саберьянова Ангелина)

Координатор проекта: Шнайдер Ольга Владимировна учитель обществознания МАОУ «Средняя п. Батецкий»

Характеристика проекта:

по направленности деятельности: социальный

по масштабам: годичный

по особенностям финансирования: комбинированный

География проекта:

РФ, Новгородская область, Батецкий район, п. Батецкий

Сроки выполнения:

I этап – подготовительный: сентябрь - октябрь

II этап – основной: ноябрь . - июнь.

III этап – заключительный: сентябрь 2021 г.

Учреждение/организация-исполнитель:

МАОУ «Средняя школа п. Батецкий» Батецкого района Новгородской области

Концептуальная идея проекта:

Данный проект направлен на социальную адаптацию подростка, путем вовлечения его в трудовую деятельность и умение ориентироваться в соответствующих правовых отношениях, субъектом которых он может являться.

Актуальность проекта:

В настоящее время молодежь испытывает серьезные затруднения к социально-экономическим реалиям, самореализации в общественной жизни. В значительной степени корни негативных тенденций лежат в недостаточной подготовленности молодежи к самостоятельной жизни. Неумение строить свой жизненный путь и добиваться при этом успеха, молодежь нуждается в создании условий для самореализации.

Без знания, дающего творческое удовлетворение и материальный достаток, любому человеку трудно чувствовать себя полноценным членом общества, а для молодежи труд- это еще в значительной мере возможность самореализации и самовыражения. Но сегодня, реализуя свою потребность в интересной работе, нельзя быть уверенным в том, что все ваши права будут соблюдены работодателем.

Актуальность исследования определяется объективными потребностями общества в формировании и развитии молодежного рынка труда, временного трудоустройства несовершеннолетних. На этапе социального становления молодого человека огромное значение имеет возможность законным путем обеспечить себе, а иногда и своей семье, нормальное существование. Проблема трудоустройства очень остро стоит перед молодежью. Нерешенность проблемы приобщения к труду в подростковом возрасте, по данным психологических исследований, имеет не поправимые негативные последствия.

Молодежь сегодня- та часть российского общества, с которой в наибольшей степени связаны перспективы дальнейшего развития России в ближайшие годы. Составляя примерно пятую часть населения страны, она играет большую роль в социальных переменах, в реализации курса реформ. Одной из актуальных проблем российских школьников и учащихся нашей школы является проблема занятости. Вопросы трудоустройства молодежи в настоящее время является наиболее сложными, оказавшись за бортом общественно- полезной деятельности молодежь пополняет контингент «группы

риска». Это приводит к росту алкоголизма, наркомании, проституции, ухудшению отношений в семье, повышению уровня суицидности и количество психических заболеваний.

Социальная значимость нашего проекта это - одна из форм приобретения личного опыта учащихся, в плане общения, правовой компетентности, обогащение жизненного опыта, действенная форма профилактики алкоголизма, наркомании, безнадзорности, совершение правонарушений несовершеннолетних. В результате мониторинга потребности трудоустройства учащихся нашей школы возросли по сравнению с 2019 годом на 7%.. Молодые люди предъявляют высокие требования к качеству будущей жизни. Гарантированность жизненной безопасности социального и материального благополучия - вот основная жизненная ценность молодежи и ее ожидания. Основываясь на таких жизненных ориентациях, молодые люди осмысливают постепенную трансформацию общества, все многообразие общественных и личных проблем.

Цель: способствовать созданию условий для формирования у ребят готовности самостоятельно и осознанно планировать, корректировать и реализовывать перспективы своего личностного, жизненного, профессионального, правового развития через вовлечение в самостоятельную трудовую деятельность.

Задачи:

1. Раскрыть социальную сущность временного трудоустройства учащихся МАОУ «Средняя школа п. Батецкий.»
2. Проанализировать потребности и причины молодежного трудоустройства учащихся МАОУ «Средняя школа п. Батецкий.»
3. Разработать рекомендации по основам правовой грамотности трудоустройства несовершеннолетних.

4. Организовать профессиональное просвещение среди учащихся 8-11 классов, включить в программу просвещения: ознакомление с различными видами труда; с разнообразием профессий; с потребностями района; с особенностями трудоустройства.

5. Создать «Банк данных», включающий в себя информацию о временном трудоустройстве несовершеннолетних.

Кадровое обеспечение проекта:

Проект осуществляет Совет школы совместно с социальными партнерами:

- педагогический коллектив школы;
- ответственный секретарь КДН и ЗП;
- начальник методического отдела Комитета образования;
- начальник отдела по молодежной политике Комитета образования
- специалисты Центра Занятости населения
- предприятия поселка различных форм собственности;
- редакция газеты «Батецкий край».

Участники проекта.

Субъекты: учащиеся Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа п. Батецкий в возрасте 14-18 лет.

Объекты: предприятия и организации разных форм собственности п. Батецкий

Правовая основа проекта.

1. Конституция РФ 12.12.1993г.

2. Трудовой кодекс РФ

3.ФЗ « О занятости населения Российской Федерации» в ред. Федеральных законов от 20.04.1996 N 36-ФЗ, от 21.07.1998 N 117-ФЗ, от 30.04.1999 N 85-ФЗ, от 17.07.1999 N 175-ФЗ, от 20.11.1999 N 195-ФЗ, от 07.08.2000 N 122-ФЗ, от 29.12.2001 N 188-ФЗ, от 25.07.2002 N 116-ФЗ, от 10.01.2003 N 8-ФЗ, от 10.01.2003 N 15-ФЗ, с изм., внесенными Постановлением Конституционного Суда РФ от 16.12.1997 N 20-П)

4. Областная целевая программа « Молодежь Новгородской области на 2020-2025 год»

5. Концепция социально- экономического развития Батецкого района 2020-2025год.

6. Районная целевая программа «Молодежь Батецкого района на 2020-2025 годы»

Этапы реализации проекта

1 Подготовительный

- Сбор информации, анкетирование, социологические исследования;
- Встреча с работниками района в области молодежной политики
- Встреча с Главой Батецкого сельского поселения
- встреча с работниками Районного центра занятости населения; руководителями трудовых коллективов п.Батецкий

2 Практический

- работа над созданием проекта
- работа микрогрупп : правовая, социологическая, связь с общественностью.

3 Пропагандистский

- проведение «Круглых столов»
- выступление на классных часах
- проведение «Ярмарок профессий»

- организация экскурсий
- индивидуальная работа с учащимися

4 Рефлексия

- Самоанализ работы

Практические результаты проекта:

1. В результате проекта была раскрыта социальная сущность временного трудоустройства учащихся МАОУ «Средняя школа п. Батецкий.»
2. Проанализированы потребности и причины молодежного трудоустройства учащихся МАОУ «Средняя школа п. Батецкий.»
3. Разработаны рекомендации по основам правовой грамотности и трудоустройства несовершеннолетних
4. Организовано профессиональное просвещение среди учащихся 8-11 классов, включены в программу просвещения: ознакомление с различными видами труда; с разнообразием профессий; с потребностями района; с особенностями трудоустройства.
5. Создан « Банк данных», включающий в себя информацию о временном трудоустройстве несовершеннолетних в летний период.
6. «Банком данных» воспользовались за время действия проекта
7. Составлен «Банк данных» на 2021 год содержащий 30 вакансий возможного трудоустройства несовершеннолетних, который востребован на 100%.
8. Материальная выгода проекта составляет **150.000 рублей**, собственных затраченных средств **2880руб.**

Содержание и механизм реализации проекта

	Содержание	Сроки	Ответственные	Бюджет	Ожидаемые результаты	Контроль
I Подготовительный						
1.1 Подготовка учащихся к работе над проектом	Знакомство учащихся с проблемами, перспективами, приоритетными направлениями Молодежной политики. Концепцией долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2025года. Областными, районными целевыми программами. В области Молодежной политики.	Октябрь	Члены Совета школы Инициативная группа проекта	300 руб	Выявление проблем молодежи Батецкого района. Определение темы проекта	Проблемно-ориентированный анализ
1.2. Выбор проблемы	Проведение «Круглого стола» по теме: «Мы- творцы собственной жизни» ➤ планирование этапов работы над проектом; ➤ создание микрогрупп по направлениям, разработка плана действий.;	Октябрь-ноябрь	Члены Совета школы Инициативная группа проекта	400 руб.	Определены основные этапы проекта. Созданы микрогруппы по направлениям.	Утверждение плана работы, и рабочих групп Советом школы
	➤ проведение часов правовой грамотности (с привлечением	1 раз в месяц	Члены Совета школы	300 руб.	Повышение правовой	Анкетирование учащихся

	специалистов)		Инициативная группа проекта		компетентности учащихся.	
	➤ проведение экскурсий в организации и учреждения п. Батецкий;	По графику	Члены Совета школы Инициативная группа проекта		Знакомство учащихся с возможностям и профессионального выбора. Определение перспектив трудоустройства.	Обращение в «Банк данных»
	➤ информирование родителей учащихся МАОУ « Средняя школа п. Батецкий» о возможности трудоустройства школьников в летний период;	1 раз в четверть на родительских собраниях	Члены Совета школы Инициативная группа проекта	400 руб.	Организация свободного времени ребенка в летний период.	Обращение в «Банк данных» Размещение информации на школьном и районном сайте.

	➤ информирование учащихся школы о возможности временного трудоустройства через школьную газету «Алые паруса»	По графику		100 руб.	Самостоятельная организация свободного времени ребенка в летний период.	Обращение в «Банк данных»
II Практический 2.1. составление плана работы микрогрупп: ➤ Правовая	1. Правовая ➤ Изучение нормативно-правовой базы проекта; ➤ встреча с работниками Администрации Батецкого района в области Молодежной политики; ➤ разработка рекомендаций правовой грамотности временного трудоустройства несовершеннолетних.	Октябрь -декабрь	Члены Совета школы Инициативная группа проекта	500 руб.	Разработка нормативно - правовой базы проекта, рекомендаций правовой грамотности несовершеннолетних.	Утверждение рекомендаций советом проекта.
2.2. составление плана работы микрогрупп:	2. Социологическая ➤ разработка, проведение, анализ школьного социологического	Октябрь - январь	Члены Совета школы Инициативная	350 руб.	Мониторинг данных. Составление перспективног	Анализ мониторинга . Утверждени

➤ социологическая	исследования «Молодежное трудоустройство» среди учащихся 8-11 классов; ➤ Анализ материалов об итогах временного трудоустройства учащихся за 2018-2019 год; ➤ Составление перспективного плана трудоустройства учащихся на 2021 год;		группа проекта		о плана трудоустройства учащихся 2021 году.	е перспективного плана советом проекта, специалистом Центра занятости населения.
2.3. составление плана работы микрогруппы : ➤ связи с общественностью	3. Связи с общественностью ➤ встечи с работниками районной Администрации в области молодежной политики Ф. М. Замчевским, с руководителем Центра Занятости населения., с руководителями трудовых коллективов п. Батецкий., частными предпринимателями п. Батецкий; ➤ Работа с материалами районной газеты «Батецкий край»; ➤ разработка графика экскурсий с учетом интересов и потребностей учащихся п. Батецкий.	Октябрь - декабрь	Члены Совета школы Инициативная группа проекта	300 руб.	Создание «Банка данных», анализ возможности летнего трудоустройства(с учетом предлагаемых вакансий). Проведение экскурсий в соответствии с интересами учащихся.	Оформление «Банка данных». Утверждение графика экскурсий с руководителями предприятий и организаций п. Батецкий
2.4 промежуточн	Заседание Совета проекта, составление, утверждение	2 раза в месяц	Члены Совета школы	150 руб.	Планомерная. систематизиро	Утверждение

ые итоги II этапа проекта.	перспективного плана работы		Инициативная группа проекта		ванная работа по проекту.	краткосрочн ого и перспективн ого планировани я.
	Создание «Банка данных» включающего в себя информацию о возможности временного трудоустройства учащихся в летний период 2021 года.	апрель	Члены Совета школы Инициативная группа проекта	350 руб.	Действующий «Банк данных» для учащихся школы.	Публикация в школьной газете «Алые паруса» вакансий перспективн ого летнего трудоустрой ства несовершенн олетних.
	Создание памятки «Правовой грамотности» несовершеннолетним для трудоустройства.	март	Члены Совета школы Инициативная группа проекта	500руб.	Изготовление наглядного материала с целью повышения правовой компетентнос ти учащихся.	Наглядный материал.
	Итоговое заседание Совета проекта «Итоги II этапа реализации проекта». перспективный план III этапа.	Декабрь	Члены Совета школы Инициативная		Подведение итогов II этапа проекта. Составление	Утверждени е плана работы над проектом.

			группа проекта		перспективног о плана.	
III Пропагандис тский	Проведение классных часов «Все работы хороши, выбирай на вкус!» Урок –игра « Юридический консультант»	1 раз в месяц		300руб.	Расширение кругозора учащихся, повышение уровня культуры, правовой грамотности.	Анкетирован ие.Обращен ие в «Банк данных»
	Проведение «Ярмарки профессий» совместно с работниками Администрации п. Батецкий Замчевским Ф.М., представителями Центра занятости населения Батецкого района.	Март- апрель	Члены Совета школы Инициативная группа проекта		Информирова ние учащихся о вакансиях трудоустройст ва. Перспективы определения индивидуальн ых мест трудоустройст ва.	Статья в районной газете «Батецкий край»
IV Рефлексия	Итоговое заседание участников проекта. Круглый стол « Мы- творцы собственной жизни!»	Май	Члены Совета школы Инициативная группа проекта	1000руб	Оценка удовлетворен ности учащихся проектом.	Действующи й «Банк данных»

					Самоопределе ние учащихся.	
--	--	--	--	--	-------------------------------	--

Финансирование проекта

Общий объем финансирования проекта- 4950руб.(Четыре тысячи девятьсот пятьдесят рублей руб. 00коп.)

Проект сметы расходов

№	Статья расходов	Расчет	Объем финансирования	Источник финансирования
1	340	Расходные материалы		
		Бумага для ксерокса 4х300	1200	Внебюджетные средства
		Цветная бумага 3х250=320	750	
		Ватман 10х14=140	140	
		Фломастеры, маркеры 3Х70=210	210	
		Ручки 25х7=175	175	
		Цветные карандаши 3х80=240	240	
		Папки скоросшиватели 10х7=70	70	
		Грамоты, благодарности 50х20=600	1000	
		Диски CD-RV 5х 40=200	200	
		Файлы 2х25=50	50	
		Скотч 2х70=140	70	
		Клей 1х40=40	40	
		Степлер, скобы21х50=100	300	
2	340	Заправка картриджа принтера CANEN- LASER SHOT LBP-1120	500	Внебюджетные средства

Итого: - 4950руб.(Четыре тысячи девятьсот пятьдесят рублей руб. 00коп.)

Пояснение к проекту: для финансирования проекта используются внебюджетные средства

.Риски проекта:

Финансовый: финансовая часть проекта была составлена совместно с бухгалтером МАОУ «Средняя школа п. Батецкий» и является реально-обоснованной.

Возможный риск: отказ спонсоров от финансирования проекта (поиск альтернативных источников финансирования)

Управленческий: Имеется теоретический и практический опыт и готовность команды к реализации проекта.

Правовой: Не выявлено противоречий в проекте с действующим нормативно-правовым полем.

Информационный: Освещение проекта производится через школьную газету «Алые паруса», сайт школы, районную газету «Батецкий край»

Приложение №1

Урок-игра « Юридический консультант»

*Право — это искусство
добра и справедливости.
Древнеримское изречение*

Оборудование урока: мультимедийная техника, диск, слайды, раздаточный материал. – урок и раздаточный материал был подготовлен с помощью программы Microsoft Word; презентация подготовлена с помощью программы Microsoft Office Power Point. Юридическая литература по теме игры.

Подготовительный этап:

1. Учащиеся 11 класса участники правовой группы проекта летнего трудоустройства изучили теоретические и практические правовые вопросы трудоустройства несовершеннолетних и выступают в игре «юристами». Компетентными организаторами игры.
2. Проводится анкетирование учащихся 14-18 лет на знание вопросов Трудового законодательства РФ.
3. Прочитать рассказы А.П. Чехова «Ванька», «Спать хочется», стихотворение Н.А. Некрасова «Плач детей».

Основные цели игры:

1. Интеллектуальная сфера личности: способствовать формированию учащимися знаний основ правового общества, помочь овладеть им основами трудового законодательства,
2. Эмоционально-волевая сфера личности: способствовать формированию учащимися ответственности за собственные поступки; подготовить учащихся к восприятию окружающего мира; способствовать формированию учащимися основ трудовой этики,
3. Действенно-практическая сфера личности: способствовать овладению учащимися знаниями методов работы с правовой базой и умениями применять эти методы на практике; приобщение учащихся к правовой культуре.

Основные задачи занятия:

1. Познакомить учеников с основами трудового законодательства в России,
2. Дать представление учениками о законодательной базе в этой сфере. Ознакомить с основами работы над документами,

3. Дать учащимся возможность практического применения и закрепления знаний и навыков, получаемых при изучении данного занятия.

Формы и методы работы:

1. Дискуссия, беседа.
2. Работа с документами (самостоятельное чтение, анализ материала, организация понимания через обсуждение),
3. Деловая- ролевая игра, которая моделирует определённую ситуацию, позволяет применить теоретическое знание на практике и получить психологический опыт поведения в ситуациях, возникающих при защите своих прав.

Участники : обучающиеся 9-11 классов(« простые граждане»), участники правовой микрогруппы 9-11 класс участники проекта («юристы»).

Время проведения: 2 часа или 2 учебных занятия.

Ожидаемые учебные результаты:

- Знать порядок трудоустройства несовершеннолетних;
- Определять ограничения трудоустройства несовершеннолетних;
- Перечислять документы, которые необходимы для трудоустройства;
- Написать заявление о трудоустройстве, заполнить трудовой договор;
- Уметь работать с Трудовым кодексом и другими нормативными документами;
- Высказать своё мнение по трудоустройству, об ограничениях при трудоустройстве;

Ход игры:

Вопросы трудоустройства молодежи в настоящее время является наиболее сложными, оказавшись за бортом общественно - полезной деятельности молодежь пополняет контингент «группы риска». Да и некоторые родители в воспитательных целях советуют подросткам найти для себя какую-нибудь подработку в летнее время. В любом случае, знать основы законодательства в области трудового права учащимся необходимо.

Трудовое законодательство довольно объемно.**(Слайд1)**

1. Конституция Российской Федерации определяет принципы использования труда в РФ: его свободу, безопасность, добровольность, эквивалентность (оплачиваемость), а также право на отдых и на разрешение трудовых споров.
2. Трудовой кодекс РФ - нормативный акт, специализированно и систематизировано регулирующий трудовые отношения.
3. Отдельные законы о труде, например, закон РФ «О занятости населения РФ», данные законы посвящены детальному регулированию отдельных важных вопросов труда.
4. Подзаконные нормативные акты (указы Президента, постановления правительства, инструкции министерств)
5. Корпоративные (или внутриорганизационные) акты издаются на предприятиях, обязательны только для их работников и регулируют трудовые вопросы с учетом специфики конкретного предприятия.

Затем проводится небольшая работа с источниками. Учащимся раздаются карточки с фрагментами из Конституции (ст. 37, п. 1), Декларации прав ребенка (ст. 32), Трудового кодекса (ст. 267). Они должны ответить на вопрос: какие статьи указывают на то, что право на труд — неотъемлемое право каждого человека, как в нашей стране, так и в других странах мира?

Для того, чтобы поступить на работу, человеку необходимо достичь определенного возраста, установленного законодательством.

Познакомимся с этими понятиями. **(Слайды 2,3)**

Полная трудовая правоспособность возникает только с 16 лет. Это означает, что только по достижению этого возраста человек может устроиться на работу и нести все вытекающие отсюда обязанности и права.

Законодательство допускает прием на работу и подростков с 14 летнего возраста, но с определенными условиями.

Работа должна относиться к разряду легкой, не причинять вреда здоровью, моральному состоянию подростка, не мешать учебе, и с письменного согласия родителей. Но лиц моложе 14 лет, ни при каких условиях не должны принимать на работу.

Вопросы учащимся.

После этого начинается собственно игра.

Выбирается группа «юристов» (учащихся входящих в правовую группу проекта), которые комментируют разыгрываемые сценки и дают квалифицированные советы «простым гражданам».)

Ситуация 1

1. Место действия — кабинет, За столом сидит чиновник. Входит подросток.

— Здравствуйте. Я прочел 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 не подведу.

— Ну что ж, мы, пожалуй, возьмем тебя на работу. Сможешь приступить к работе прямо сегодня?

— Спасибо! А мне нигде расписаться не надо?

— О чем ты? Ты, что, не доверяешь нам?

Ошибки:

1) 14-летнего подростка можно принимать на работу только с согласия родителей;

2) не составлен трудовой договор;

3) не оформлена трудовая книжка

Как вы думаете, какие документы надо иметь, чтобы можно было трудоустроиться?

Послушайте, пожалуйста, что об этом сказано в законе. При трудоустройстве необходимо предъявлять следующие документы:

- паспорт;
- трудовую книжку (если трудовой книжки еще нет, то ее обязан оформить работодатель на сотрудника, проработавшего у него более пяти дней);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (если свидетельство еще не оформлено, его обязан оформить работодатель);
- документы воинского учета (с 18 лет для юношей);
- документ об образовании (или справку с места учебы).

С нанятыми сотрудниками заключается трудовой договор (соглашение, контракт) в письменном виде в двух экземплярах (один остается у работодателя, второй выдается сотруднику).

Несовершеннолетнего гражданина, также как и любого иного работника принимают на работу в соответствии с трудовым договором – это соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять

определенную работу с соблюдением правил трудового распорядка, а администрация обязуется создавать ему необходимые условия и выплачивать заработную плату.

Предлагаем последовательность действий при приеме на работу несовершеннолетнего в виде алгоритма юридически значимых действий.

(Слайды 4-14)

Шаг 1. Определяем, может ли несовершеннолетний в силу своего возраста выполнять предлагаемую работу (используем ст.272,274 ТК; Перечень; постановление №13; постановление №13; постановление №134).

Шаг 2. Изучаем документы, представленные несовершеннолетним для трудоустройства.

Шаг 3. Требуем письменное согласие одного из родителей (усыновителей, попечителей), если работнику меньше 16 лет.

Шаг 4. Направляем несовершеннолетнего для прохождения предварительного медицинского осмотра.

Шаг 5. Знакомим несовершеннолетнего под роспись с порученной работой, условиями и оплатой труда, коллективным договором, соглашением и документами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок, а также разъясняем его права и обязанности.

Шаг 6. Заключаем трудовой договор.

Шаг 7. Проводим вводный инструктаж по охране труда, а также иные инструктажи, предусмотренные законодательством.

Шаг 8. Оформляем заключение трудового договора приказом (распоряжением) и объявляем его несовершеннолетнему под роспись.

Шаг 9. Назначаем лицо, под руководством которого несовершеннолетний будет осуществлять свои трудовые обязанности (в случае необходимости).

Шаг 10. В соответствии с установленным порядком заводим (заполняем) на несовершеннолетнего трудовую книжку.

Практическое задание написание заявление о приеме на работу, заполнение трудового договора. **(Приложение №1, Приложение №2)**

Ситуация 2

2. Место действия — биржа труда. В приемной для посетителей находятся работник биржи труда, женщина и подросток. Женщина со слезами просит за сына:

— Понимаете, муж умер, у меня кроме сына еще двое детей, прокормить их на одну мою зарплату невозможно. А старшенького моего, Диму, из школы-то за неуспеваемость отчислили. Он было пошел работать, да все у него как-то не

складывается. Поработает неделю-две — и все, а то и совсем брать не хотят. Вот мне знающие люди и посоветовали поставить его на учет на бирже труда, чтобы ему выплачивали компенсацию — хоть небольшие, а все деньги.

— Полных лет вашему сыну сколько?

— Так уже 15 с половиной.

Ошибки:

1. Безработным подросток начинает считаться с 16 лет.

Ситуация 3

3. Место действия — кабинет начальника предприятия. Он разговаривает с рабочим этого предприятия.

— Вот, Иванов, по какому вопросу я тебя вызвал. Тебе, кстати, сколько лет?

— Через три месяца будет 18.

— Ну вот что, хотим мы тебя с завтрашнего дня отправить в очередной отпуск продолжительностью 20 дней. Извини, на больший срок никак не могу.

— Так вы же мне обещали дать отпуск в июне-июле. А сейчас только апрель. Я уже и распланировал все... Как же так?!

— Должен сам понимать: не могу же я отпуск всем летом предоставить. А ты у нас человек молодой, семьи, детей у тебя нет. Можешь и весной отдохнуть.

Ошибки:

1. до 18 лет человек считается несовершеннолетним, поэтому за ним закреплены льготы — отпуск в летнее время, причем более продолжительный, чем у взрослых работников.

Работникам моложе 18 лет предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарного дня и может быть использован в любое удобное для них время года.

В трудовых правоотношениях несовершеннолетние лица (не достигшие 18 лет) приравниваются в правах к совершеннолетним, но в области охраны труда, рабочего времени и некоторых других вопросов пользуются льготами. Это связано с тем, что организм молодых людей еще находится в процессе формирования и не может пока выдерживать сильных нагрузок.

Все лица моложе 18 лет принимаются на работу только после обязательного медицинского осмотра и подлежат ежегодному медицинскому осмотру. Это требование закона связано с тем, что несовершеннолетние склонны переоценивать физические возможности организма и могут поставить под угрозу свое здоровье непосильными нагрузками. Вовремя заметить это и не допустить перегрузок позволит только ежегодный медицинский осмотр.

(Слайд 15)

Ситуация 4

4. Место действия — кабинет начальника предприятия.

— Иванов, мы вас увольняем за нахождение на предприятии в нетрезвом виде и прогулы. Ваша трудовая книжка остается у меня, получите ее, когда возместите ущерб за разбитое Вами стекло.

Ошибки:

1. За период, пока трудовая книжка уволенного работника остается у работодателя, работнику выплачивается заработная плата.

Ситуация 5 «Наказать!»

Вопрос: «Какие виды взысканий может применять администрация к работнику, нарушившему трудовую дисциплину?». Задание считается выполненным правильно, если названы все три взыскания и не названо ни одного лишнего. (Слайд 16)

А) Предупреждение

Б) Замечание

В) Выговор

Г) Строгий выговор

Д) Штраф

Е) Удержание части зарплаты

Ж) Увольнение

З) Арест на 15 суток

Ответы: Трудовой Кодекс РФ устанавливает три взыскания!!! Взыскания за совершения дисциплинарного проступка: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение

Ситуация 6 « Испытательный срок »

При приёме на работу секретарём 17-летней Светлане установили испытательный срок в два месяца. Но через неделю выяснилось, что Светлана не справляется с данной работой. Через месяц её уволили как не выдержавшую испытания».

Вопрос: какие правовые ошибки были допущены администрацией предприятия в данной ситуации?

Ответы: В соответствии со статьей 70 Трудового Кодекса РФ. При приеме на работу лиц, не достигших возраста 18 лет, испытание не устанавливается.

Ситуация 7 «Перевод на другую работу»

Необходимо выявить нарушения трудового законодательства.

Всего - 2 нарушения

Сценка

Начальник вызывает работника к себе в кабинет.

Начальник: Вы, наверное, в курсе, что Сидоров сломал ногу и сейчас лежит в больнице, Вам предстоит ненадолго - на полтора-два месяца заменить его.

Работник: Насколько я помню, Сидоров - дворник, а я- слесарь 6 разряда. Так что же вы мне предлагаете - метлой махать?

Начальник: Ничего страшного - помашете немного. А не хотите, как хотите - уволю. *Работник:* Но ведь у дворника зарплата в 3 раза меньше, чем у меня? *Начальник:* Не беспокойтесь. Вас будут бесплатно кормить обедом, на время перевода выдадут проездной на автобус, дадим вам 14 дней отгулов и отправим на 2 недели бесплатно в Дом отдыха. Так что разница в зарплате компенсируется.

Ответ: два нарушения:

А) продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника *НЕ* может превышать одного месяца

Б) оплата труда при переводе на другую работу не может быть ниже среднего заработка по прежней работе.

Ситуация 8 «Увольнение»

Выявить нарушения трудового законодательства. Всего в сценке 5 нарушений

Сценка

Встречаются 2 работника.

1 работник: О, Вася, привет! С выздоровлением! Ты знаешь, пока ты неделю был на больничном, тебя уволили.

2 работник: За что же так меня?

1 работник: А помнишь, два месяца назад у тебя был прогул, тебя не было на работе 3 часа.

2 работник: Так ведь дело же уладили.

1 работник: Ну, я не знаю, мне только велели передать, чтобы ты, как выйдешь, зашёл к начальнику.

Начальник: О, Василий, проходи, проходи!

2 работник: Мы же то дело уладили?!

Начальник: Это тебе показалось, что уладили... Короче, я тебе объявляю выговор и увольняю с работы за прогул.

Выговор будет занесён в трудовую книжку. Всё, свободен!

Ответ: А) Не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности

Б) Отсутствие на работе 3 часа — это не прогул. По Трудовому Кодексу считается отсутствие работника на рабочем месте более 4 часов подряд.

В) Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка

Г) За одно нарушение трудовой дисциплины можно наложить одно взыскание

Д) В трудовую книжку можно записывать только благодарности; выговоры и другие взыскания в трудовую книжку не заносятся.

В отношении несовершеннолетних трудовой договор, по инициативе работодателя может быть расторгнут, только с согласия госинспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних, но есть исключение — либо ликвидация организации, либо прекращение деятельности индивидуального предпринимателя.

А теперь попробуем применить теоретические знания на практике. Дома вы прочитали рассказы А.П. Чехова «Ванька», «Спать хочется», стихотворение Н.А. Некрасова «Плач детей». Каждой группе в течение нескольких минут нужно сделать анализ литературных текстов с точки зрения соблюдения трудовых прав несовершеннолетних. Вы должны не только найти нарушения прав ребенка, но и привести цитаты из текста. Участники делятся на 3 группы.

I группа (А.П. Чехов «Спать хочется»)

- Девочка 13 лет
- ночной труд (качает колыбель)
- работает целый день без отдыха
- выполняет тяжелые работы (наколоть и принести дрова)
- взрослые посылают ее за водкой, пивом (нанесение нравственного вреда ребенку)
- трудовой договор не заключен.

II группа (Н.А. Некрасов «Плач детей»)

- продолжительность рабочего дня (целый день)
- применение труда детей на тяжелых работах (крутят колеса на фабрике)

III группа (А.П. Чехов «Ванька»)

- мальчик 9 лет
- «...посылают в кабак за водкой и велят красть у хозяев огурцы...» (нанесение нравственного вреда ребенку)
- работа в ночное время (качает ребенка)

В заключение урока учащиеся отвечают на вопрос: нужно ли рядовому гражданину знать основные положения Трудового кодекса или это важно только для юристов?

Если остается время, предлагаем ответить на вопросы, проверив свои знания полученные во время игры.

1. Назовите возраст, с которого по общему правилу можно вступать в трудовые отношения? (16 лет.)
2. Какова по продолжительности (в часах) рабочая неделя у совершеннолетнего гражданина? (40 ч.)
3. Какова по продолжительности (в часах) рабочая неделя у несовершеннолетнего гражданина? (не более 35 ч.)
4. Скажите, пожалуйста, можно ли при приеме на работу несовершеннолетнего устанавливать ему испытательный срок? (Нет, нельзя!)
5. Кто и в какой срок должен оформить трудовую книжку тому, кто трудоустраивается впервые? (Книжку в течение пяти дней оформляет работодатель.)
6. Что отражает такой документ как трудовая книжка? (Должности, на которых человек работал, и его стаж.)
7. Что происходит, если совпадает выходной и нерабочий праздничный день? (Добавляется еще один выходной.)

8. Может ли работодатель записать в трудовую книжку: "Уволен в связи с несоответствием поведения нормам корпоративной этики?" (Нет, так писать нельзя. Увольнять и записывать в трудовую книжку можно только по тем причинам, которые указаны в ТК РФ, а именно такой причины там не указано.)

В конце игры « юристы» отвечают на вопросы «простых граждан». Проводятся индивидуальные юридические консультации, каждый участник игры получает Памятку несовершеннолетнему работнику.(Приложение №3)

Приложение №2

(должность руководителя)

(наименование организации)

(фамилия, инициалы руководителя)
от _____
(фамилия, имя, отчество работника)

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу принять меня с « _____ » _____ 20 ____ г.

в _____
(структурное подразделение)

(должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации)

(дата) _____
(подпись работника) _____
(фамилия, инициалы работника)

Приложение №3

Примерная форма трудового договора с несовершеннолетним работником

Трудовой договор с несовершеннолетним работником

_____ г.
(наименование населенного пункта)

Полное наименование организации с указанием организационно-правовой формы _____, ИНН _____, _____ адрес _____, зарегистрированное наименование регистрирующего органа, дата, номер решения о регистрации _____ в лице _____ должность, Ф. И. О. _____, действующего на основании _____ наименование документа, подтверждающего полномочия _____, именуемое в дальнейшем "Работодатель", с одной стороны, и _____ Ф. И. О. полностью _____, паспорт серии _____, N _____, выдан _____ наименование органа, выдавшего паспорт, дата выдачи _____ года, код подразделения _____, зарегистрированный(ая) по месту жительства по адресу: _____, именуемый(ая) в дальнейшем "Работник", а вместе именуемые "Стороны", заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Предмет трудового договора

- 1.1. Работодатель поручает, а Работник принимает на себя выполнение трудовых обязанностей в должности _____.
- 1.2. Работник обязан приступить к работе с _____ число, месяц, год _____.
- 1.3. Местом работы является _____ указать адрес _____.
- 1.4. Трудовой договор заключен на _____.
- 1.5. В соответствии со ст. 70 Трудового кодекса РФ Работник принимается на работу без установления испытательного срока.
- 1.6. Работа у Работодателя является для Работника _____.

2. Обязанности Сторон

- 2.1. Работник подчиняется непосредственно _____.
- 2.2. Работник обязан:
 - 2.2.1. Выполнять следующие должностные обязанности: _____ указать обязанности работника, обусловленные спецификой трудовых отношений с конкретным работодателем _____.
 - 2.2.2. Лично выполнять определенную настоящим договором должностные обязанности.
 - 2.2.3. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него настоящим договором.
 - 2.2.4. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Работодателя, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.2.5. Бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе к находящимся в его пользовании оргтехнике и оборудованию, обеспечивать сохранность вверенной ему документации, а также к имуществу других работников.

2.2.6. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

2.2.7. Сохранять информацию, составляющую служебную и коммерческую тайну Работодателя. Перечень сведений, содержащих коммерческую тайну Работодателя, указан в приложении к настоящему трудовому договору.

2.3. Организация обязуется:

2.3.1. Выполнять условия настоящего договора, своевременно оплачивать труд Работника, решать вопросы социально-бытового обеспечения Работника и т. п.

2.3.2. Предоставить Работнику надлежащие условия, необходимые при выполнении им своих обязанностей, обеспечивать Работника средствами, материалами и оборудованием, которые необходимы при исполнении им условий настоящего договора.

2.3.3. Обеспечивать условия для безопасного и эффективного труда Работника, оборудовать его рабочее место в соответствии с правилами охраны труда и техники безопасности.

2.3.4. Указать Работнику достоверные характеристики условий работы и обеспечить предоставление ему компенсаций и льгот за тяжелые, вредные или опасные условия труда.

2.3.5. Осуществлять социальное страхование Работника, предусмотренное действующим законодательством Российской Федерации.

2.3.6. Своевременно выплачивать обусловленную настоящим договором заработную плату и другие причитающиеся Работнику выплаты.

2.3.7. Соблюдать особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

3. Права Сторон

3.1. Работник имеет право на:

3.1.1. На надлежащим образом оборудованное рабочее место, на обеспечение материалами и принадлежностями, необходимыми Работнику для выполнения своих трудовых обязанностей.

3.1.2. На своевременную оплату труда в размерах, предусмотренных настоящим трудовым договором.

3.1.3. На ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с графиками отпусков и еженедельный отдых.

3.1.4. На все виды обязательного социального и медицинского страхования.

3.1.5. Иные права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

3.2. Работодатель имеет право:

3.2.1. Требовать от Работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору.

3.2.2. Осуществлять поощрения Работника за добросовестный и эффективный труд.

3.2.3. Привлекать Работника к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

4. Режим рабочего времени

4.1. Работнику устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 25 (если возраст работника от 15 до 16 лет)/35 (если возраст работника от 16 до 18 лет)/12.5 (если работник в возрасте от 14 до 16 лет является учащимся общеобразовательного учреждения, совмещающим в течение учебного года учебу с работой)/28 (если работник в возрасте от 16 до 18 лет является учащимся общеобразовательного учреждения, совмещающим в течение учебного года учебу с работой) часов.

4.2. Работнику ежегодно предоставляется отпуск продолжительностью 31 календарный день.

4.3. Размер доплат, надбавок и поощрительных выплат, уплачиваемых в случаях, предусмотренных действующим законодательством, определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5. Условия оплаты труда

5.1. Заработная плата Работника состоит _____ сумма _____ рублей в месяц.

5.2. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: аванс (пропорционально отработанному времени) - не позднее _____ число месяца _____ и оставшаяся часть не позднее _____ число месяца _____.

5.3. При добросовестном выполнении Работником своих обязанностей ему выплачивается дополнительное ежемесячное премиальное вознаграждение в размере, определяемом Работодателем по своему усмотрению.

6. Ответственность Сторон

6.1. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения Работником своих обязанностей, указанных в настоящем трудовом договоре и должностной инструкции, нарушения трудового законодательства РФ, а также причинения Работодателю материального ущерба он несет дисциплинарную, материальную и иную ответственность согласно действующему законодательству РФ.

6.2. Работодатель несет перед Работником материальную и иную ответственность согласно действующему законодательству РФ.

7. Прекращение настоящего договора

7.1. Прекращен настоящий договор может быть по основаниям и в порядке, установленным трудовым законодательством Российской Федерации только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

7.2. Сторона, намеренная досрочно прекратить трудовой договор, обязана уведомить об этом другую Сторону не менее чем за _____ срок _____.

7.3. Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы.

8. Заключительные положения

8.1. Работник допускается к работе только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования) и в дальнейшем, до достижения возраста 18 (восемнадцати) лет, ежегодно подлежит обязательному медицинскому осмотру (обследованию). Обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств Работодателя.

8.2. Условия настоящего трудового договора имеют обязательную юридическую силу для Сторон. Все изменения и дополнения к настоящему трудовому договору оформляются двусторонним письменным соглашением.

8.3. Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные Работником и Работодателем самостоятельно, рассматриваются в судебном порядке.

8.4. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим договором, Стороны руководствуются трудовым законодательством.

8.5. Трудовой договор составлен в двух экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

9. Адреса и подписи Сторон

Работодатель:

_____ полное наименование _____

ИНН _____

Работник:

Ф. И. О., год рождения _____

паспорт _____ серия, номер, дата выдачи, кем
выдан, код подразделения _____

должность лица, подписавшего трудовой договор

подпись

Ф. И. О.

зарегистрирован по адресу:

ИНН _____

Экземпляр трудового договора мною получен.

подпись

М. П.

Приложение №4

Памятка несовершеннолетнему работнику



С какого возраста можно пойти работать?

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста **шестнадцати** лет.

В случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста **пятнадцати** лет.

С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста **четырнадцати** лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения.

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

Что такое временная работа?

По инициативе работодателя либо работника может заключаться срочный трудовой договор (т.е. на определенный срок). Однако срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. **Срочный** трудовой договор может заключаться с лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения, в том числе на проведение общественных работ.

Работодатель, принимая Вас на работу в качестве временного работника, обязан предупредить об этом при заключении трудового договора, указать в приказе (распоряжении) о приеме на работу, что Вы принимаетесь на временную работу, и указать в трудовом договоре и приказе о приеме срок работы.

Где труд несовершеннолетних запрещен?

Запрещается применение труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами).

Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 7 апреля 1999 г. №7 утверждены Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную. Превышать их запрещено.

Какие документы работодатель вправе потребовать от Вас при оформлении на работу?

1. Заявление о приеме на временную работу.
2. Трудовую книжку (если не работали ранее - справку о последнем занятии).
3. Паспорт.
4. Письменное согласие родителей, усыновителей или попечителя, органа опеки и попечительства (если Вам 14 лет).
5. Медицинскую справку по форме 086-у, сведения о прививках (при трудоустройстве в сферы торговли, общепита, обслуживания, транспорта, связи, соцобеспечения, в детские сады, школы, ПТУ, техникумы, ВУЗы).
6. Документ об имеющейся специальности, квалификации (если она есть).
7. Направление районного (городского) центра занятости населения (если есть).
8. Страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования (при его наличии).

При приеме на работу запрещается требовать от трудящихся документы помимо предусмотренных законодательством.

Какими документами оформляется трудоустройство?

1. Трудовым договором в письменной форме.
2. Приказом (распоряжением) администрации предприятия, учреждения, организации, который должен быть объявлен работнику под расписку в 3-дневный срок с даты издания.
3. Соответствующей записью в трудовой книжке.

А если нет трудовой книжки?

Трудовая книжка ведется на всех рабочих и служащих (в т.ч. и на несовершеннолетних), проработавших свыше 5 дней, в том числе на сезонных и временных работников.

Прием на работу без трудовой книжки не допускается. Лица, поступающие на работу впервые, обязаны представить администрации справку о последнем занятии (например, с места учебы).

Заполнение трудовой книжки впервые производится администрацией предприятия в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу.

С какими документами Вас обязаны ознакомить до начала работы?

Перед началом работы на рабочем месте Вас должны ознакомить под роспись со следующими документами:

1. Должностной инструкцией (Вашиими обязанностями).
2. Правилами внутреннего распорядка.
3. Правилами охраны труда и техники безопасности.

4. Коллективным договором.
5. Иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

Работник не несет ответственности за невыполнение нормативных актов, с которыми он не был ознакомлен.

Какой должна быть продолжительность рабочего времени для несовершеннолетнего работника?

Нормальная продолжительность рабочего времени (она не может превышать 40 часов в неделю) сокращается на:

16 часов в неделю - для работников в возрасте до шестнадцати лет;

24 часа в неделю - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины нормы для лиц того же возраста

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

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

Запрещается привлекать работников моложе 18 лет к ночным и сверхурочным работам и к работам в выходные дни.

Как оплачивается труд несовершеннолетних?

При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до 18 лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников в возрасте до 18 лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или **в зависимости от выработки**. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

Для работников в возрасте до восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

Для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в случаях и порядке, которые установлены законами и иными нормативными правовыми актами, могут утверждаться пониженные нормы выработки.

А если Вы заболели?

Пособие по временной нетрудоспособности назначается и выплачивается по предъявлению листка нетрудоспособности, который выдается при болезни, трудовом или ином увечье, в том числе при бытовой травме, при уходе за больным членом семьи, карантине и протезировании.

Пособие по временной нетрудоспособности вследствие трудового увечья и профессионального заболевания выдается в размере полного заработка, а в остальных случаях - в размере от 60 до 100 % заработка в зависимости от продолжительности непрерывного трудового стажа.

По каким причинам Вас могут уволить?

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, **о** чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона.

Вам понравилась работа и Вы хотите стать постоянным работником?

Трудовой договор с временными работниками считается продолженным на неопределенный срок в случае, когда временный работник проработал соответственно **свыше** сроков, предусмотренных для **временных** работников и ни одна из сторон не потребовала прекращения трудовых отношений.

P.S. В указанном случае работники не считаются временными со дня первоначального заключения трудового договора.

