

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

ОШСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ



МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ

ИЦК ОБЩЕМЕДИЦИНСКИХ ДИСЦИПЛИН

ПЛАН РАЗРАБОТКИ ОТКРЫТОГО ТЕОРИТИЧЕСКОГО ЗАНЯТИЯ

По дисциплине: “ Правовое обеспечение профессиональной деятельности”

Группы: СТП-2-22

Составитель: преподаватель Конобаев И.

Ош-2023

1	ОК-7 – Управляет собственным личностным и профессиональным развитием, адаптируется к изменениям условий труда и технологий в профессиональной деятельности	РО-1	. Знает и понимает: теоретические основы профессиональной деятельности и основы правового регулирования в сфере профессиональной деятельности. Умеет: использовать базовые положения при решении профессиональных задач и регулирование трудовых отношений установленном законом и иными нормативными актами КР. Владет: -нелыками составления трудового договора по форме, утвержденной законодательском КР..	Знает содержание, виды, сроки, условия заключения, изменения и прекращения трудового договора. Определение дисциплины труда, а также комплекс мер, направленных на укрепление трудовой дисциплины. Умеет отличить трудовой договор от смежных договоров гражданско-правового характера. связанных с трудом (договоров подряда, поручения, договоров на выполнение каких-либо работ и.т.д.). Изменить условия договора. соблюдать правпорядок.	Мозговой штурм, ЛБ, Работа с текстом
2.	ДПК-1 – умеет использовать нормативно-правовые акты профессионально в деятельности.			Иметь представление о применении изученного материала и профессиональной деятельности. Понимать, что трудовая дисциплина требует добросовестного выполнения работниками своих трудовых обязанностей. А к нарушителям трудовой дисциплины законодательство КР устанавливает меры дисциплинарного воздействия.	

Форма занятия: Теоритическое

Тип занятия: получение новых знаний, формирование данных компетенций.

Оборудование занятия: текст, карточки

Междисциплинарная связь: русский язык, история, Юридический КОДЕКС. КР.о трудовом договоре.

Тема: Трудовой договор с работниками здравоохранения.

ПЛАН:

1. Понятие и содержание и виды трудового договора.
2. Заключение. прекращение и изменение условий трудового договора.

Литература:

Основная: № 2,3. Дополнительная: № 1,6,8.

Контрольные вопросы:

1. Назовите основные условия трудового договора.
2. Как составляется трудовой договор?
3. Как заключается трудовой договор?
4. Назовите права и обязанности работодателя.

Формы проверки знаний:

1. Оперативный опрос, КВ.
2. Устный опрос

Цель занятия: – сформировать у студентов представления о трудовом договоре как основании возникновения трудовых отношений; -определить, что необходимым условием трудовой деятельности является трудовая дисциплина.

Результаты обучения ОПОП, дисциплины “ __ РО - I и темы: _____

№	Код и форм-ка комп-ций	Результаты обучения (ОПОП)	Результат обучения (дисциплины)	Результаты обучения (темы)	Методы и механизмы
---	---------------------------	----------------------------------	------------------------------------	----------------------------	-----------------------

Трудовой
договор
с работниками
здравоохранения

План урока:

- Понятие и виды трудового договора;
- Содержание трудового договора;
- Порядок заключения и расторжения трудового договора;
- Гарантии и компенсации

Понятие трудового договора

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Стороны трудового договора



Обязательные условия трудового договора

1. Место работы (наименование организации и структурного подразделения);
2. Дата начала работы;
3. Трудовая функция (наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации);
4. Права и обязанности работника и работодателя;
5. Характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных, опасных условиях;
6. Режим труда и отдыха (если отличается от обычного режима);
7. Условия оплаты труда;
8. Виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью;
9. Разъездной характер работы;

Дополнительные условия трудового договора

1. об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
2. об испытании;
3. о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
4. об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
5. о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
6. об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
7. об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Срок трудового договора (ВИДЫ)

- Трудовые договоры могут заключаться на определённый срок не более пяти лет (**срочный** трудовой договор).
- Трудовые договоры могут заключаться на **неопределённый** срок. Если в трудовом договоре не оговорён срок его действия, то договор считается заключённым на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- с лицами, направляемыми на работу за границу;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

Вступление трудового договора в силу

- со дня его подписания работником и работодателем;
- о дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям

Испытание при приеме на работу

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

Оформление приема на работу

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 роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

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.



Изменение трудового договора

- Изменение трудового договора оформляется при изменении существенных условий трудового договора, т.е. таких условий, без согласования которых договор не может быть заключен: условия труда и отдыха, условия оплаты труда, права и обязанности работников.
- Согласно ст. 72 ТК КР изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК КР. Соглашение об изменении условий трудового договора заключается в письменной форме.
- Изменения трудового договора могут происходить по инициативе работодателя в порядке, определенном ст. 74 ТК КР. Если изменения трудового договора (заработная плата, режим работы, нормы выработки и т.д., за исключением трудовой функции) вызваны организационными или технологическими переменами на предприятии, спрашивать согласия работника не нужно, но необходимо соблюсти процедуру изменения обязательных условий трудового договора.

Временный перевод

В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работников на срок до одного месяца (в течение календарного года) на необусловленную трудовым договором работу в той же организации, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника.

Отстранение от работы

Под отстранением от работы понимают временную приостановку или недопущение к работе работника по распоряжению работодателя. Отстранение от работы может производиться, как уполномоченными на это органами, так и работодателем, причем отстранение от работы - это не право, а обязанность работодателя.

Отстранение от работы производится в соответствии со статьей 76 ТК КР:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Основания прекращения трудового договора

- 1) соглашение сторон (раздел 78 ТК);
- 2) истечение срока трудового договора (рубрика 79 ТК), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (рубрика 80 ТК);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК);
- 5) перевод работника по его просьбе либо с его согласия на незамещенную должность к новому работодателю либо переход на выборную незамещенную должность (пост);
- 6) отказ работника от продолжения свободной должности в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизацией (рубрика 75 ТК)
- 7) отказ работника от продолжения вакантного места в связи с изменением заданных сторонами условий трудового договора (рубрика четвертая статьи 74 ТК);
- 8) отказ работника от перевода на свежую вакансию, нужного ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, указанном федеральными законами и другими нормативными правовыми актами КР, или отсутствие у работодателя рациональной вакантного места (статья третья и четвертая статьи 73 ТК);
- 9) отказ работника от перевода на незамещенную должность в свежую местность параллельно с работодателем (пункт первая статьи 72.1 ТК);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (пункт 83 ТК)
- 11) нарушение определенных настоящим Кодексом либо остальным федеральным законом КР правил заключения трудового договора, в случае если это нарушение исключает вероятность продолжения вакантного места (рубрика 84 ТК).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- 2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации;
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
- 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, 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 при заключении трудового договора;

Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Общий порядок оформления прекращения трудового договора

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет