1. Орг. момент.

Здравствуйте, ребята!

Для работы на уроке вам понадобятся: учебники, тетради, ручки, и, самое главное, ваше желание работать.

Сегодня мы попытаемся ответить на ряд вопросов и решить ряд проблем, которые могут возникнуть у человека при устройстве на работу, в процессе работы или при увольнении.  Но прежде чем преступить к изучению нового материала, я хотела бы вам предложить посмотреть небольшой видеоролик. Просмотр видеоролика (2,5 мин.)   
  
*«Однажды на улице встретились две выпускницы школы и разговорились:  
Маша:* Привет, Даша!  
*Даша:* Здравствуй, Маша, как дела?  
*Маша:* Да нормально, я учусь в институте на юриста, а ты где? Слушай, а что ты такая грустная?  
*Даша::* Неприятности на меня свалились одна за другой. В институт я не поступила, поэтому устроилась на работу в магазин «1000 мелочей» продавцом.  
*Маша:* Так это же хорошо, денег заработаешь, да и при деле будешь!  
*Даша:* да, зарплата не плохая, но приняли меня временно, пока продавец, на чье место меня взяли, находится в отпуске по уходу за ребенком. Работала по 10 часов в день 6 дней в неделю, уставала очень. Сказала директору магазина, что не могу постольку часов работать, а он мне ответил, что план надо выполнять.  *Маша:* А когда ты устраивалась на работу, ты разве в трудовом договоре не обговорили продолжительность рабочей недели?  *Даша:* Никакого договора я с ним не заключала, но сначала он сказал, что у меня будет 8- ми часовой рабочий день. А месяц назад на работу опоздала, так мне выговор объявили с занесением в трудовую книжку. Но и это еще не все. Я вчера из больницы выписалась, аппендицит вырезали, взяла больничный лист, прихожу на работу, а на моем месте новая девушка работает. Директор сказал, что ему больные не нужны, и он меня уволил.  *Маша:* Так что же ты бездействуешь, надо защищать свои нарушенные права!  *Даша:* Да я даже не знаю, где он прав, а где виноват.  *Маша:* И я не знаю, но чувствую, что-то твой директор сделал незаконно.»  *Учитель:* Итак, сегодня на уроке нам предстоит помочь девушкам разобраться в сложившейся ситуации, и выяснить какие же права Даши были нарушены ее директором.

Вступая в сферу трудовых отношений, человек должен знать, что существует система норм права, которая регулирует эти отношения.

- Как называется отрасль права, регулирующая трудовые отношения?

« Трудовое право».

2. Сообщение темы урока.

Откройте ваши тетради, запишите число и тему урока "Трудовое право"

*Учитель:* Когда можно сказать о человеке «он работает»? (учит детей, делает уроки, строит дом, трудится за станком, вытирает пыль, поливает цветы, стирает и. т.д.)

Как вы думаете, в каких случаях действия человека будут регулироваться трудовым правом? Действия человека будут регулироваться трудовым правом только тогда, когда он будет выступать в качестве наемного работника.   
  
3. Изучение нового материала.

Наемный работник - работник, имеющий способность к труду, но, как правило, не имеющий средств производства и предметов труда. Индивидуальный труд, труд в семье, военный труд нормами трудового права не регулируется.   
*Учитель:* Лицо, которое устраивается на работу, называется работником. А лицо, принимающее работника на работу называется работодателем. Работник и работодатель являются сторонами трудового договора.

*Учитель:* знания о нормах трудового права мы черпаем из источников.

С какими источниками трудового права вы уже знакомы? Источники трудового права:

http://uo-prohladny.narod.ru/uchstranica/pravo/char.gif    Конституция РФ

http://uo-prohladny.narod.ru/uchstranica/pravo/char.gif    Трудовой Кодекс РФ

http://uo-prohladny.narod.ru/uchstranica/pravo/char.gif Федеральные законы («Закон о занятости»);   
http://uo-prohladny.narod.ru/uchstranica/pravo/char.gif   Указы президента РФ;   
http://uo-prohladny.narod.ru/uchstranica/pravo/char.gif    Постановления правительства РФ.

Обратимся к конституции РФ глава 2 статья 37.

- Как же трактует конституция право на труд?

1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

2. Принудительный труд запрещен.

3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Основным законодательным актом, регулирующим трудовые отношения является Трудовой кодекс РФ, принятый в 2002 году.

Групповая работа

Приступаем к групповой работе с документами.

Каждая группа получает пакет документов и путеводитель по теме.

Ваша задача: проанализировав документы, найти случаи нарушения трудового права, допущенные работодателем Даши. ( 5 минут)

Задания для групп:

1 группа получает задание: выяснить: что такое трудовой договор и каковы условия его заключения; в чем состоят обязательные и дополнительные условия трудового договора; г) как определяются сроки трудового договора.

2 группа: какие документы необходимы при заключении трудового договора; что такое трудовая книжка, какие сведения в нее вносятся, меры поощрения и наказания за труд.

3 группа: продолжительность рабочего времени и времени отдыха, что такое больничный лист.

4 группа: увольнение работника; как регламентируется прекращение трудового договора.

Как наша героиня может восстановить свои нарушенные права?

В наше время рыночных отношений молодые люди стремятся как можно раньше начать зарабатывать, чтобы перестать быть материально зависимыми от родителей. Поэтому неудивительно, что труд подростков в различных организациях стал обыденным явлением. Я думаю, что и многие из вас уже имели такой опыт. Тем не менее, труд несовершеннолетних имеет свои особенности, о которых мы с вами сейчас и поговорим.

Перед вами лежит документ "Особенности регулирования труда несовершеннолетних работников" Начинаем работу с текстом.

- С какого возраста человек имеет право заключать трудовой договор?

-Какие документы несовершеннолетний обязан предоставить в кадровую службу?

- На какой срок заключается трудовой договор?

- Какие дополнительные условия заключения трудового договора с несовершеннолетними вы можете назвать?

- К каким работам запрещено привлекать несовершеннолетних?

- Какова продолжительность их рабочего времени?

- Какова продолжительность отпуска?

- Имеет ли работодатель право назначать несовершеннолетнему испытательный срок?

А сейчас каждая группа получает правовую задачу. (2 минуты)

1 группа.

Несовершеннолетний Иван подал заявление на имя директора магазина. В заявлении он просил принять его на работу ночным сторожем.

Можно ли принять Ивана для выполнения этой работы?

Ответ: Нет, так как использовать труд несовершеннолетних на ночных работах запрещено.

*Трудовой кодекс Российской Федерации глава 42. статья268.*

2 группа.

Шестнадцатилетний слесарь Павлов опоздал на работу. Директор завода попросил Павлова написать объяснительную записку и объявил ему выговор в приказе. Павлов объяснительную записку написал, но с объявленным выговором не согласился. По мнению Павлова, он, как несовершеннолетний, не должен подлежать дисциплинарным наказаниям за мелкие дисциплинарные проступки.

Прав ли Павлов?

Ответ: В своих правах и обязанностях несовершеннолетние работники приравниваются к совершеннолетним. Они так же должны добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации. Однако в области охраны труда, рабочего времени, времени отдыха и т.д. несовершеннолетние работники пользуются преимуществами по сравнению с совершеннолетними.

3 группа.

Несовершеннолетний Волков устроился на предприятие «Луч». Он заключил трудовой договор, куда сего согласия было включено условие об испытательном сроке продолжительностью 3 месяца. По окончании трёх месяцев испытательного срока Волкова уволили, признав неудовлетворительными результаты испытания.

Правомерно ли увольнение Волкова?

Ответ: Нет, так как молодые работники в силу объективных причин не имеют опыта работы, не обладают высокой квалификацией. В силу этого трудовое законодательство запрещает устанавливать для несовершеннолетних испытательный срок.

4 группа.

Несовершеннолетний Николай устроился работать на бензоколонку в качестве заправщика автомашин. Но радость его была недолгой: владельцу бензоколонки было указано на нарушение законодательства о труде.

Законно ли увольнение Николая? Можно ли усмотреть нарушение законодательства?

Ответ: Нет, так как использовать труд несовершеннолетних на работах с вредными условиями труда запрещён.

*Трудовой кодекс Российской Федерации глава 42.статья265.*

К сожалению, не все люди, которые могут и хотели бы работать, трудятся на государственной службе, в частных фирмах или заняты своим бизнесом. Какая-то часть работы не имеет, поэтому следует различать группы: занятые и безработные.

Давайте разберемся, кто такие занятые, а кто- безработные.

Занятые – та часть экономически активного населения страны, которая работает по найму, занимается частным бизнесом, находится на государственной службе или учится.

-Кто же такие безработные?

-Оказывается, согласно Российскому законодательству, человек признается безработным, если (слайд)

не имеет работы и заработка;

* зарегистрированы в Службе занятости в целях поиска подходящей работы;
* готовы приступить к работе в любой момент.

*Учитель делает вывод, дети записывают определение:*

безработные – люди, которые намерены работать, ищут работу, но не могут ее найти по той или иной причине.

Сейчас каждый восьмой житель нашей страны трудоспособного возраста считается безработным (но не все они зарегистрированы официально). Эта часть экономически активного населения не может найти себе работу.

Ребята, через несколько месяцев вы окончите школу. Вы, наверное, уже определились с выбором будущей профессии. Какую профессию вы выбрали для себя?

Я думаю, что информация, которую вы сейчас услышите, может быть для вас полезной.

**По данным Управления труда и занятости Липецкой области**

 К концу января  2011 года на учете в органах государственной службы занятости состояло 5,8 тыс. не занятых трудовой деятельностью граждан, из них 4,9 тыс. человек имели статус безработного, получали пособие по безработице 4,3 тыс. человек. Уровень регистрируемой безработицы составил 0,8% экономически активного населения.

 В настоящее время сотрудники центра обеспокоены вопросами структурного несоответствия спроса и предложения. В Липецке не хватает работников учреждений дошкольного образования, медиков, водителей общественного транспорта. Острый дефицит на кадры газоэлектросварщиков – работодателями заявлено около 1000 вакансий, слесарей, монтажников, отделочников. Но желающих занять эти места немного. Зато явный переизбыток в городе юристов, экономистов и других специалистов гуманитарного направления.

А вот какие качества хотели бы видеть в своих работниках современные работодатели. ( слайд)

Я вам желаю верить в себя и достигать поставленных целей, и тогда, наверняка**,** проблема безработицы обойдет вас стороной.

4. Закрепление изученного.

Сегодня мы с вами проделали большую работу, познакомились со многими новыми понятиями.

Следующий этап нашей работы - составление синквейнов по основным понятиям темы.

Закон

справедливый, необходимый

охраняет, защищает, регулирует

Закон суров, но это закон

необходимость

**Труд**

Необходимый, достойный

Развивает, помогает, стимулирует

Труд совершенствует человека.

Благо.

**Договор**

законный, соблюдаемый

определяет, соответствует, гарантирует

Договор дороже денег.

обязанность

**Работник**

профессиональный, наемный

трудиться, зарабатывает, создает

Работник имеют способность к труду.

Человек

**Безработица**

неожиданная, проблемная

вынуждает, приводит, способствует

Безработица - большая социальная проблема.

упадок.

Учащиеся заполняют «словарь урока»:

1. Целесообразная деятельность человека, направленная на создание материальных и духовных ценностей, называется \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. Отношения, возникающие между людьми по поводу их непосредственного участия в процессе труда, называются \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. Отрасль права, которая регулирует общественные отношения по применению труда на предприятиях, называется \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Главный правовой акт трудового права \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. Рефлексия.

Я думаю, что наш сегодняшний урок не прошел даром.

Мне хотелось бы услышать ваше мнение о своей работе на уроке.

Продолжите мою фразу.

Сегодня на уроке я узнал, что…

Меня удивило…

Я задумался о…

Из того, что я узнал,  мне пригодится в жизни…

Подводя итоги урока, хотелось бы отметить, что соблюдение прав и гарантий в трудовой деятельности это хорошо, но еще необходимо соблюдение обязанностей работником, его добросовестный и честный труд.

**Выставление оценок.**

**6. Домашнее задание:** параграф 24 написать на выбор сочинение- эссе по темам: "Трудом больше, чем правом, поддерживается правосудие». «Делу – время, потехе – час».  
Труд сделал из обезьяны человека

**Приложения.**

**Путеводитель для группы №1.**

Выяснить:

а) что такое трудовой договор;

б) каковы условия его заключения;

в) в чем состоят существенные и несущественные условия трудового договора;

г) как определяются сроки трудового договора.

**Используемые источники:**

Учебник параграф 24.

Пакет документов №1

**Путеводитель для группы №2.**

Узнать:

а) какие документы необходимы при заключении трудового договора;

б) что такое трудовая книжка;

в) меры поощрения и наказания за труд**.**

**Используемые источники:**

Учебник параграф 24.

Пакет документов №1

**Путеводитель для группы №3.**

а) установить продолжительность рабочего времени и времени отдыха;

б) что такое больничный лист?

**Используемые источники:**

Учебник параграф 24.

Пакет документов №1

**Путеводитель для группы №4.**

* Выяснить, как регламентируется прекращение трудового договора.

**Используемые источники:**

Учебник параграф 24.

Пакет документов №1

**Трудовой договор**

**Трудовой договор – основной документ**, регламентирующий трудовые отношения между работником и работодателем, которые являются сторонами трудового договора. Заключение трудового договора с каждым работником – это обязанность работодателя. Оформление договоров обязательно не только в случае, если сотрудник принимается на постоянную работу, но и в случае совместительства и выполнения работниками определенного объема работ временного характера  
   Трудовой договор является основанием возникновения трудовых отношений.   
   **Обязательными условиями трудового договора** согласно ст. 57 ТК РФ являются:  
    • место работы,

    • трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).  
    • дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом.  
   Работник в соответствии со ст. 61 ТК РФ обязан *приступить к исполнению трудовых обязанностей* со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре день начала работы не определен, то работник должен приступить к работе на *следующий рабочий день* после вступления договора в силу.  
   Если заключается срочный трудовой договор, то необходимо указать его срок и обстоятельство (причину), послужившую основанием для заключения договора на определенный срок;  
    • условия оплаты труда. Необходимо указывать конкретный размер должностного оклада, доплат, надбавок и поощрительных выплат.

    • режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя).  
    • компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

    • условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);  
    • условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами  
    • другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.  
  В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные (факультативные) условия, которые не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.  
К **дополнительным относят** следующие условия:  
об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;  
    • об испытании.

    • о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);  
    • об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;  
    • о видах и об условиях дополнительного страхования работника;  
    • об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;  
      Работодатель обязан заключить трудовой договор **в письменной форме с каждым лицом**, принимаемым на работу

**ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

Заключение трудового договора предусматривает следующий порядок его оформления:  
- 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 (срок хранения трудовых договоров не менее 75 лет).  
   **ВСТУПЛЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СИЛУ**

   Трудовой договор согласно ст. 61 ТК РФ вступает в силу со дня подписания сторонами либо с даты, указанной в тексте трудового договора (если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации), либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя (его представителя).

**Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора**

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

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.

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

Статья 66. Трудовая книжка

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

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.

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.

**Понятие рабочего времени, его правовое ограничение и виды**

Статья 91 Кодекса устанавливает продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, что при пятидневной рабочей неделе означает 8 часов в день, а при шестидневной – 6 часов 48 минут и 6 часов в предвыходной день. Это считается нормальным рабочим временем.

Рабочее время различается по продолжительности: нормальное, сокращенное, неполное. Первые два вида устанавливаются законодательством и на его основе коллективным и трудовым договором, неполное рабочее время – сторонами трудового договора при приеме на работу или впоследствии. Все три вида являются нормированным рабочим временем.

Сокращенным рабочим временем называется установленная законом продолжительность рабочего времени менее нормальной, но с полной оплатой.

*Сокращенным рабочим временем* является 36- или 24-часовая рабочая неделя. Оно оплачивается как полное нормальное рабочее время. Сокращенное рабочее время установлено для следующих категорий работников (ст. 92 Кодекса), сокращая нормальную 40-часовую неделю для них на:

15 часов в неделю – для работников до шестнадцати лет;

4 часа в неделю – для работников от 16 до 18 лет;

5 часов в неделю – для работников – инвалидов I и II группы;

продолжительность работы в ночное время сокращается на один час (при трех-четырехсменной работе);

4 часа и более – для работников с вредными, тяжелыми и опасными условиями труда по степени их вредности.

Для учителей, научно-педагогических работников, врачей, женщин, работающих в сельской местности: для врачей, медицинских сестер ряда лечебных учреждений рабочее время – 6,5 и 5,5 часов в день, учителей, научных педагогических работников, женщин, работающих в сельской местности,– не более 36 часов в неделю, для инвалидов I и II групп – не более 35 часов в неделю.

При вахтовом методе работы смена может длиться до 12 часов.

**Понятие и виды времени отдыха**

Рабочее время и время отдыха взаимосвязаны. Чем короче рабочее время, тем больше времени у работника на отдых. Конституционное право на отдых обеспечивается не только законодательным ограничением рабочего времени, сверхурочных работ, но и закреплением в законе различных видов времени отдыха и ежегодных отпусков, как основных, так и дополнительных. Понятия “время отдыха по трудовому праву” и “свободное время для саморазвития” не совпадают, но от продолжительности первого зависит длительность второго.

*Временем отдыха* называется свободное от работы время, которое работник может использовать по своему усмотрению. В него входит и время в пути на работу и с работы.

Виды времени отдыха следующие:

– перерывы в течение рабочего дня смены (внутрисменные);

– перерывы между рабочими днями, сменами (междусменные);

– еженедельные выходные дни;

– нерабочие праздничные дни;

– ежегодные отпуска;

– социальные отпуска по просьбам работников;

– периодические материнские и целевые отпуска.

**Глава 13. Прекращение трудового договора**

Статья 77. Общие основания прекращения трудового договора

Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон ([статья 78](http://base.garant.ru/12125268/13/#78) настоящего Кодекса);

[2)](http://base.garant.ru/12151780/) истечение срока трудового договора ([статья 79](http://base.garant.ru/12125268/13/#79) настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

[3)](http://base.garant.ru/12134976/#22) расторжение трудового договора по инициативе работника ([статья 80](http://base.garant.ru/12125268/13/#80) настоящего Кодекса);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя ([статьи 71](http://base.garant.ru/12125268/11/#71) и [81](http://base.garant.ru/12125268/13/#81) настоящего Кодекса);

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией ([статья 75](http://base.garant.ru/12125268/12/#75) настоящего Кодекса);

Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

[1)](http://base.garant.ru/12134976/#28) 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](http://base.garant.ru/12134976/#32003) (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

[5)](http://base.garant.ru/12134976/#33) неоднократного [неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей](http://base.garant.ru/12134976/#35), если он имеет дисциплинарное взыскание;

[6)](http://base.garant.ru/12134976/#38) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

[б)](http://base.garant.ru/12134976/#42) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

[в)](http://base.garant.ru/12134976/#43) разглашения охраняемой законом тайны ([государственной](http://base.garant.ru/10102673/#5), [коммерческой](http://base.garant.ru/12136454/#301), [служебной](http://base.garant.ru/10164072/75/#41470) и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

[г)](http://base.garant.ru/12134976/#44) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) [чужого имущества](http://base.garant.ru/12134976/#4402), растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

[7)](http://base.garant.ru/12134976/#45) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.