



И.В. Щепеткина

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Часть 1

Екатеринбург
2018

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ФГБОУ ВО «УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЛЕСОТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра менеджмента и управления качеством

И.В. Щепеткина

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Часть 1

Учебно-методическое пособие
(дидактические материалы)
для подготовки к экзамену (зачету) обучающихся
по дисциплинам «Правоведение» и «Трудовое право»
всех форм обучения

Екатеринбург
2018

Печатается по рекомендации методической комиссии ИЭиУ.
Протокол № 1 от 29 сентября 2017 г.

Рецензент – Л.Ю. Помыткина, доцент кафедры менеджмента и управления качеством УГЛТУ, кандидат экономических наук.

Редактор А.Л. Ленская
Оператор компьютерной верстки Е.А. Газеева

Подписано в печать 26.11.18		Поз. 76
Плоская печать	Формат 60x84 1/16	Тираж 10 экз.
Заказ	Печ. л. 2,32	Цена руб. коп.

Редакционно-издательский отдел УГЛТУ
Отдел оперативной полиграфии УГЛТУ

ВВЕДЕНИЕ

Данное учебно-методическое пособие подготовлено в соответствии с рабочей программой дисциплин «Трудовое право» и «Правоведение».

Материал изложен в удобной для понимания и запоминания форме - в таблицах и схемах. Такая компактная подача материала, причем даже наиболее сложных вопросов (с учетом самых последних изменений в российском трудовом законодательстве), позволит обучающимся сэкономить время и максимально быстро качественно подготовиться к семинарам, зачетам и экзаменам. Учебно-методическое пособие предназначено для обучающихся неюридических факультетов очной и заочной форм обучения.

Таблица 1

Основные задачи трудового законодательства

Правовое регулирование организации труда и управления трудом
Правовое регулирование трудоустройства у работодателя
Правовое регулирование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников непосредственно у работодателя
Правовое регулирование социального партнерства, ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров и соглашений
Правовое регулирование участия работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применение трудового законодательства в предусмотренных законом случаях
Правовое регулирование материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда
Правовое регулирование проведения надзора и контроля (в том числе профсоюзного контроля) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
Правовое регулирование разрешения трудовых споров
Правовое регулирование обязательного социального страхования в случаях, предусмотренных федеральными законами



Рис 1. Метод трудового права



Рис. 2. Система трудового права

Основные принципы трудового права

- ✓ Свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности.
- ✓ Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве.
- ✓ Обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска.
- ✓ Равенство прав и возможностей работников.
- ✓ Обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.
- ✓ Обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.
- ✓ Обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них.
- ✓ Обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах.
- ✓ Сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.
- ✓ Социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.
- ✓ Обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.
- ✓ Установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением.
- ✓ Обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту.
- ✓ Обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном ТК РФ.
- ✓ Обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.
- ✓ Обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства.
- ✓ Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.
- ✓ Обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

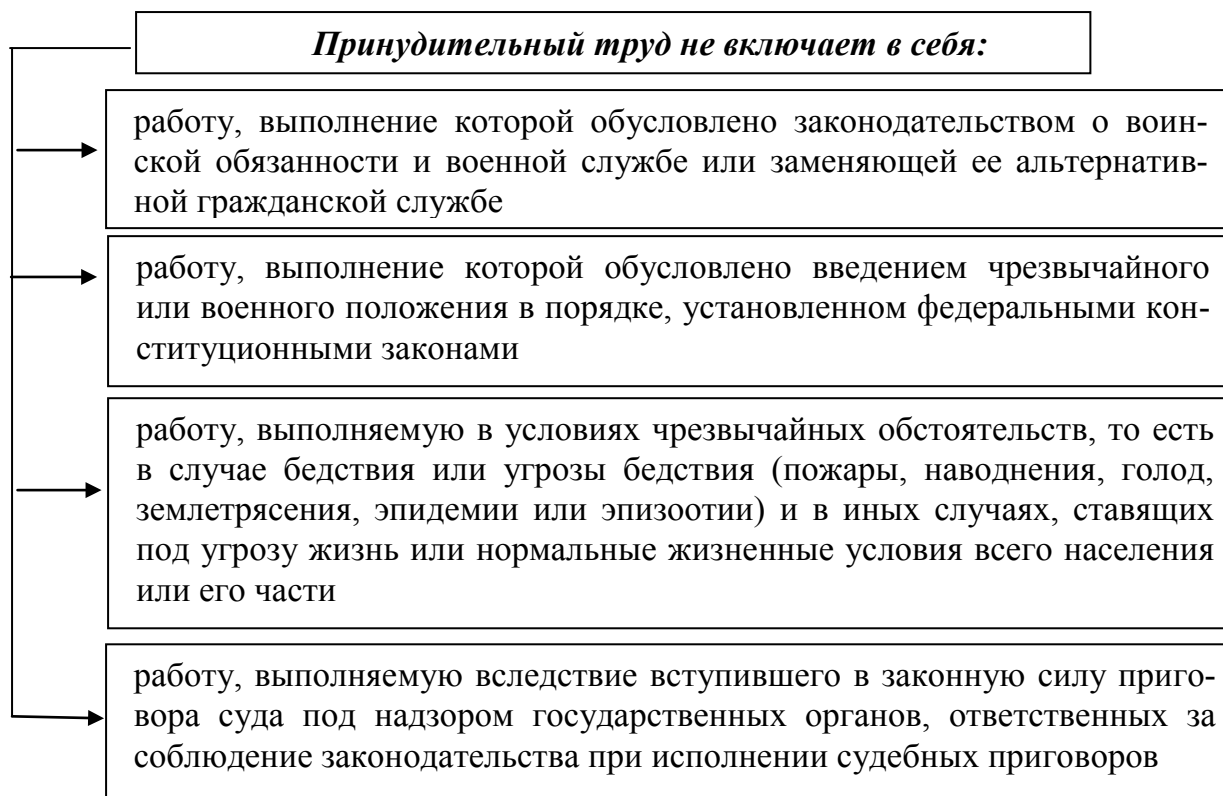


Рис. 3. Исключения из принудительного труда

Таблица 3

**Предметы ведения федеральных органов государственной власти
в сфере трудовых отношений**

Предметы ведения
Основные направления государственной политики в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений гражданской службы
Основы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (определение правил, процедур, критериев и нормативов, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности)
Обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам (включая дополнительные гарантии отдельным категориям работников)
Порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров
Основы социального партнерства, порядок ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений, законодательства при исполнении судебных приговоров

<i>Предметы ведения</i>
Принципы и порядок осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также систему и полномочия федеральных органов государственной власти, осуществляющих указанный надзор и контроль
Порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний
Система и порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, государственной экспертизы условий труда, подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда
Порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора, в том числе порядок возмещения вреда жизни и здоровью работника, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей
Виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения
Система государственной статистической отчетности по вопросам труда и охраны труда
Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников

Таблица 4

Действие трудового законодательства

<i>Действие трудового законодательства во времени</i>
Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, вступает в силу со дня, указанного в этом законе или ином нормативном правовом акте либо в законе или ином нормативном правовом акте, определяющем порядок введения в действие акта данного вида
Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права либо отдельные их положения, прекращает свое действие в связи: <ul style="list-style-type: none"> ✓ с истечением срока действия; ✓ с вступлением в силу другого акта равной или высшей юридической силы; ✓ с отменой (признанием утратившими силу) данного акта либо отдельных его положений актом равной или высшей юридической силы.
Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие.

<i>Действие трудового законодательства во времени</i>
Действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом.
<i>Действие коллективного договора, соглашения</i> во времени определяется их сторонами в соответствии с Трудовым кодексом РФ.
<i>Локальный нормативный акт</i> вступает в силу со дня его принятия работодателем либо со дня, указанного в этом локальном нормативном акте, и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие.
<i>Действие трудового законодательства в пространстве</i>
<i>Федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации</i> , содержащие нормы трудового права, действуют на всей территории Российской Федерации, если в этих законах и иных нормативных правовых актах не предусмотрено иное
<i>Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации</i> , содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего субъекта Российской Федерации
<i>Нормативные правовые акты органов местного самоуправления</i> , содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего муниципального образования
Принимаемые работодателем <i>локальные нормативные акты</i> действуют в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы.

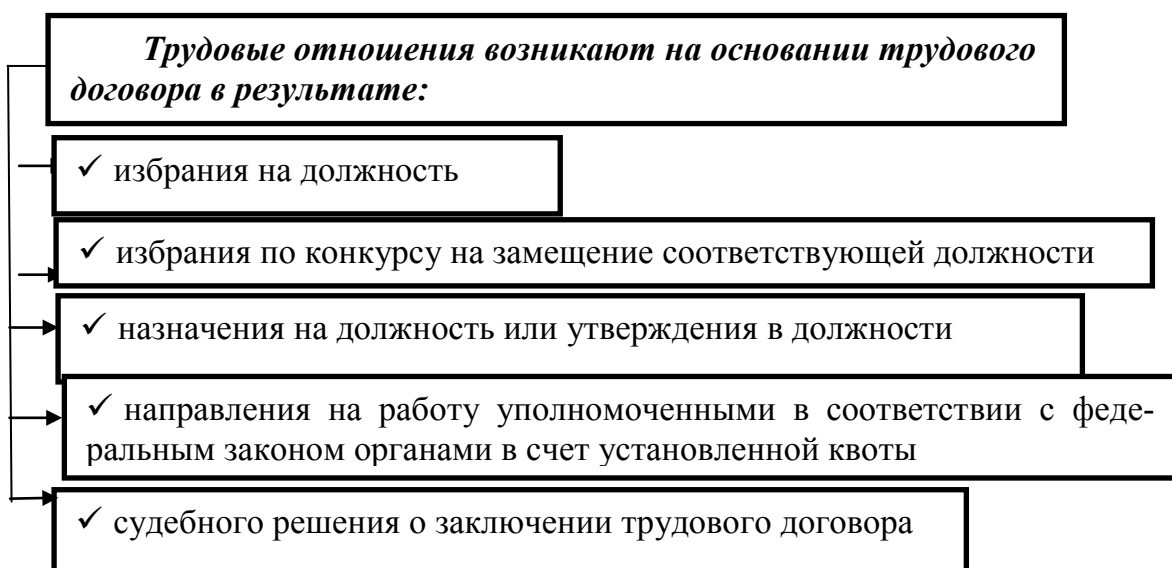


Рис. 4. Основания возникновения трудовых отношений



Рис. 5. Стороны трудовых правоотношений

Таблица 5

Основные права и обязанности работников

<i>Работник имеет право:</i>
на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами
предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором
рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором
своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы

<i>Работник имеет право:</i>
на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков
полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте
профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами
объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов
участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах
ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей
защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами
разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами
возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами
обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами
<i>Работник обязан</i>
Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором
Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка
Соблюдать трудовую дисциплину
Выполнять установленные нормы труда
Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда
Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя)
Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц)

Основные права и обязанности работодателей

<i>Работодатель имеет право</i>
Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами
Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры
Поощрять работников за добросовестный эффективный труд
Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя)
Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами
Принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями)
Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них
<i>Работодатель обязан</i>
Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров
Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором
Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда
Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей
Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности
Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами
Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ
Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением
Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью
Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям

<i>Работодатель обязан</i>
Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах
Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей
Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами
Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ

Таблица 7

Основные принципы социального партнерства

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Равноправие сторон ✓ Уважение и учет интересов сторон ✓ Заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях ✓ Содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе <ul style="list-style-type: none"> ✓ Соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права ✓ Полномочность представителей сторон ✓ Свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда ✓ Добровольность принятия сторонами на себя обязательств ✓ Реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами ✓ Обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений ✓ Контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений ✓ Ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Таблица 8

Формы социального партнерства

Формы социального партнерства
Коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений
Взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
Участие работников, их представителей в управлении организацией
Участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров

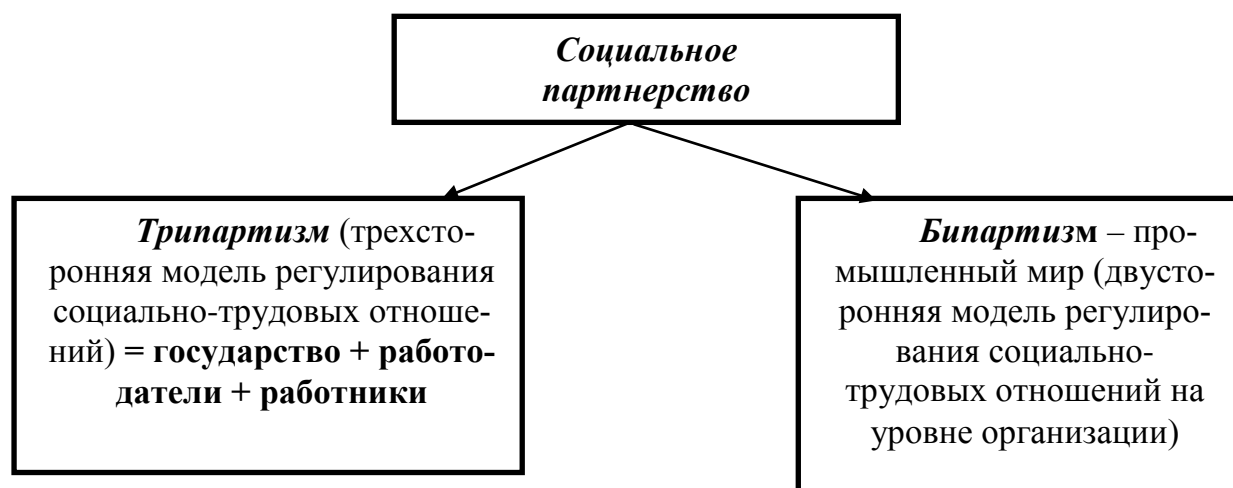


Рис. 6. Модели социального партнерства

Таблица 9

Уровни социального партнерства

Уровень	Характеристика уровня	Органы социального партнерства
<i>Федеральный</i>	Устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации	Постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений , деятельность которой осуществляется в соответствии с федеральным законом. В нее входят представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства РФ

<i>Уровень</i>	<i>Характеристика уровня</i>	<i>Органы социального партнерства</i>
<i>Региональный</i>	Устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации	Трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации
<i>Отраслевой</i>	Устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях)	Отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Отраслевые (межотраслевые) комиссии могут образовываться как на федеральном, так и на межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.
<i>Территориальный</i>	Устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании	Трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления
<i>Локальный</i>	Устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда	Комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора

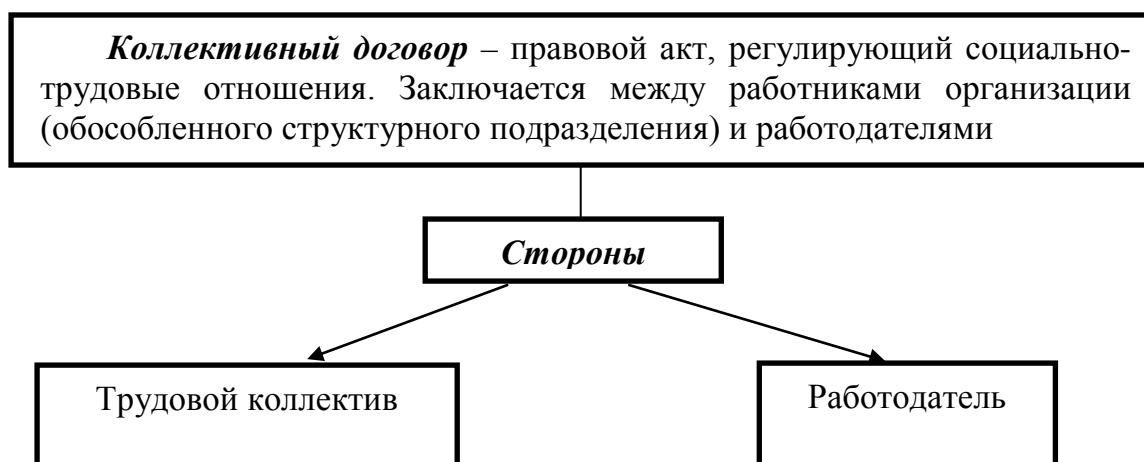


Рис. 7. Понятие и стороны коллективного договора

Таблица 10

Содержание и структура коллективного договора

<p><i>В коллективный договор могут включаться</i> обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ формы, системы и размеры оплаты труда; ✓ выплата пособий, компенсаций; ✓ механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором; ✓ занятость, переобучение, условия высвобождения работников; ✓ рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков; ✓ улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи; ✓ соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества; ✓ экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве; ✓ гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением; ✓ оздоровление и отдых работников и членов их семей; ✓ частичная или полная оплата питания работников; ✓ контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора; ✓ отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора; ✓ другие вопросы, определенные сторонами.
--

Таблица 11

Содержание и структура соглашения

<p><i>В соглашение могут включаться</i> взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ оплата труда; ✓ условия и охрана труда; ✓ режимы труда и отдыха; ✓ развитие социального партнерства; ✓ иные вопросы, определенные сторонами.
--

Виды соглашений в зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений

<i>Вид соглашения</i>	<i>Содержание</i>
<i>Генеральное</i>	Устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне
<i>Межрегиональное</i>	Устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов РФ
<i>Региональное</i>	Устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации
<i>Отраслевое (межотраслевое)</i>	Устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства
<i>Территориальное</i>	Устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования

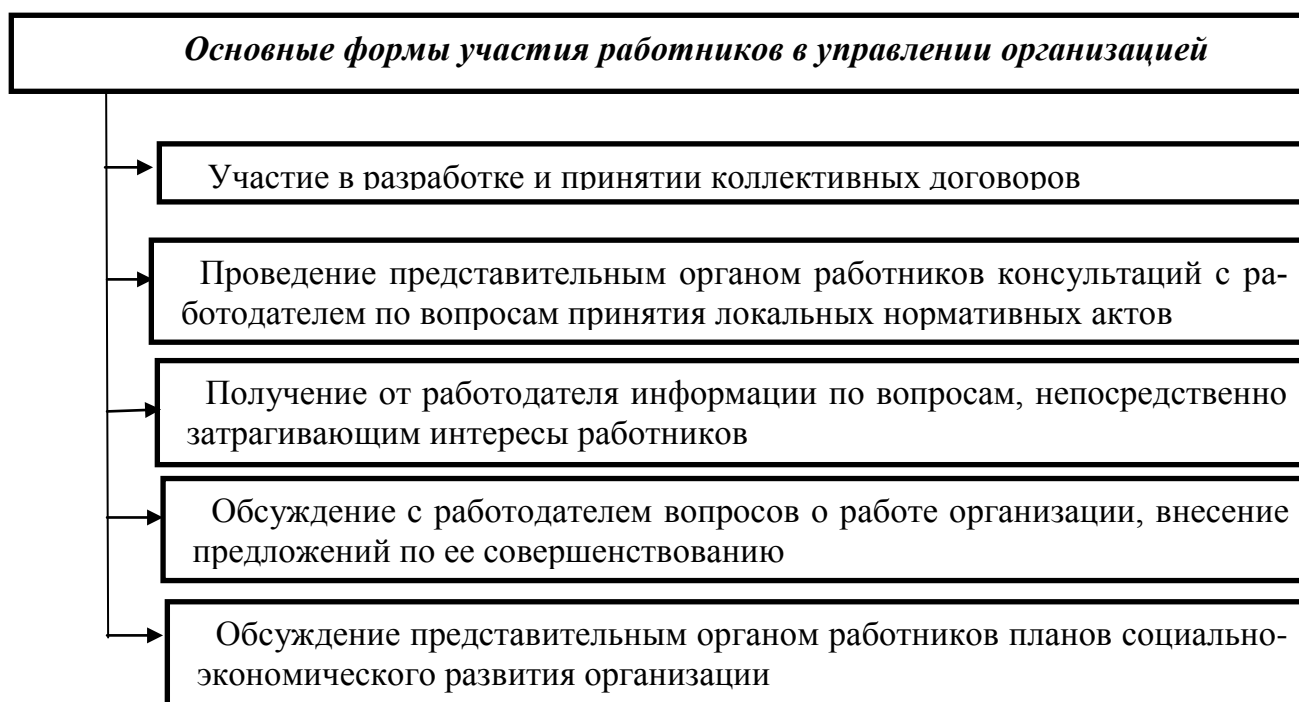


Рис. 8. Основные формы участия работников в управлении организацией

Содержание и структура трудового договора

<i>Условия</i>	<i>Содержание</i>
<i>Обязательные</i>	<p>✓ Место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения</p> <p>✓ Трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации</p> <p>✓ 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</p> <p>✓ Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты)</p> <p>✓ Режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя)</p> <p>✓ 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</p> <p>✓ Условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы)</p> <p>✓ Условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами</p> <p>✓ Другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права</p>

<i>Условия</i>	<i>Содержание</i>
<i>Дополнительные</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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; ✓ 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

Таблица 14

Основания заключения срочного трудового договора

<i>Основания</i>
На время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором 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 (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг
С лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы
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

Основания
В случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях
С лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы
С гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы
В других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами
По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться
С лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек)
С поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера
С лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы
Для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств
С лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права
С творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональными спортсменами
С руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности
С лицами, обучающимися по очной форме обучения
С лицами, поступающими на работу по совместительству
В других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами

Таблица 15

Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность
Трудовая книжка, 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 ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов

Таблица 16

Случаи, когда испытание при приеме на работу не устанавливается

<p>Испытание при приеме на работу не устанавливается:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ для лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; ✓ 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 со дня окончания образовательного учреждения; ✓ лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу; ✓ лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями; ✓ лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев; ✓ иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.
--

Случаи отстранения работника от работы

<p>Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; ✓ не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; ✓ не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; ✓ при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором; ✓ в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором; ✓ по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; ✓ в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. 	
---	--

Основания прекращения трудового договора

Основание прекращения	Статья в ТК РФ
<i>1</i>	<i>2</i>
Соглашение сторон	ст. 78 ТК РФ
Истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения	ст. 79 ТК РФ
Расторжение трудового договора по инициативе работника	ст.80 ТК РФ

<i>1</i>	<i>2</i>
Расторжение трудового договора по инициативе работодателя	<i>ст. 71 и 81 ТК РФ</i>
Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность)	
Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией	<i>ст. 75 ТК РФ</i>
Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора	<i>ч. 4 ст. 74 ТК РФ</i>
Отказ работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы	<i>ч.3, 4 ст. 73 ТК РФ</i>
Отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем	<i>ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ</i>
Обстоятельства, не зависящие от воли сторон	<i>ст. 83 ТК РФ</i>
Нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы	<i>ст. 84 ТК РФ</i>

Таблица 19

Основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя

Ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем
Сокращение численности или штата работников организации, индивидуально-го предпринимателя
Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации
Смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера)
Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание

<p>Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:</p> <p>а) прогул, то есть отсутствие 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);</p> <p>б) появление 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;</p> <p>в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника;</p> <p>г) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, 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;</p> <p>д) установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушение 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.</p>
Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя
Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы
Принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации
Однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей
Предоставление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора
Основания, предусмотренные трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации
Иные случаи, установленные ТК РФ и иными федеральными законами

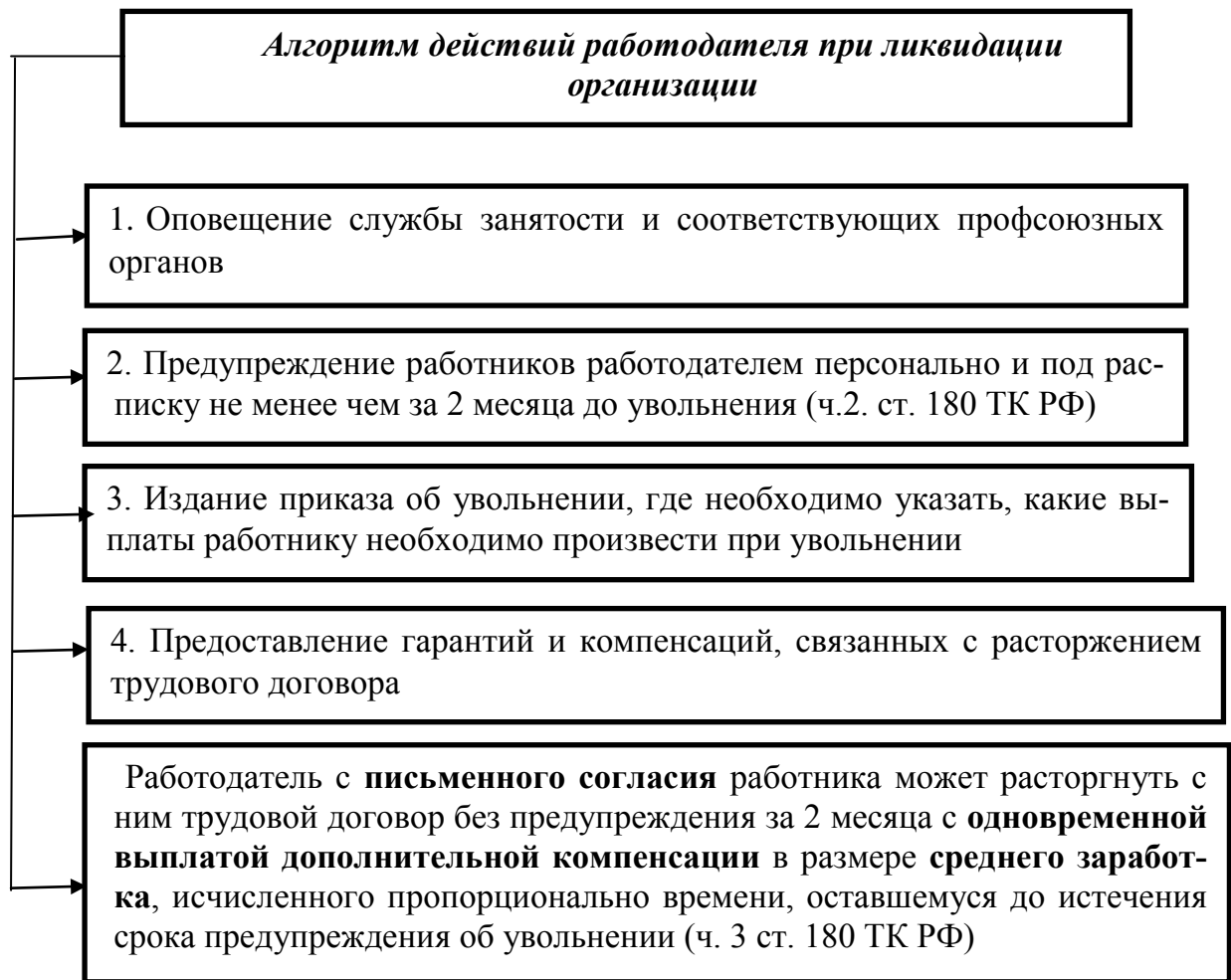


Рис. 9. Алгоритм действий работодателя при ликвидации организации

На основании решения _____ организация подлежит ликвидации. Предупреждаю следующих работников о предстоящем высвобождении на основании п. 1 ст. 81 ТК РФ

№	ФИО	Дата предупреждения	Подпись	На выплату дополнительной компенсации и увольнение без предупреждения СОГЛАСЕН. Подпись

При ликвидации организации увольнению подлежат все без исключения работники, в том числе беременные, инвалиды, кормящие матери и т.п.

Рис. 10. Примерная форма предупреждения работников

Алгоритм действий работодателя при сокращении численности или штата работников
1. Сообщить выборному профсоюзному органу данной организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения сокращения свое решение об этом. В случае массового увольнения – сообщить профкому о готовящихся мероприятиях не позднее чем за три месяца
2. Определить конкретные должности или численность персонала, подлежащего сокращению
3. Провести анализ кадров, занимающих сокращаемые должности, с целью выявления лиц, имеющих дополнительные гарантии при увольнении
4. Предложить высвобождаемому работнику другую работу, имеющуюся в организации, соответствующую квалификации работника
5. Персонально предупредить работника под расписку не менее чем за 2 месяца до увольнения
6. При увольнении членов профсоюза необходимо направить в профком проект приказа и копии документов, являющихся основанием для увольнения, с целью получения его мотивированного мнения (ст. 373 ТК РФ)
7. Издать приказ об увольнении в течение 1 месяца со дня получения мотивированного мнения профкома с выплатой выходного пособия в размере среднемесячного заработка и других выплат, предусмотренных ст. 178 ТК РФ.
Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока 2 месяцев (т.е. без предупреждения), выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

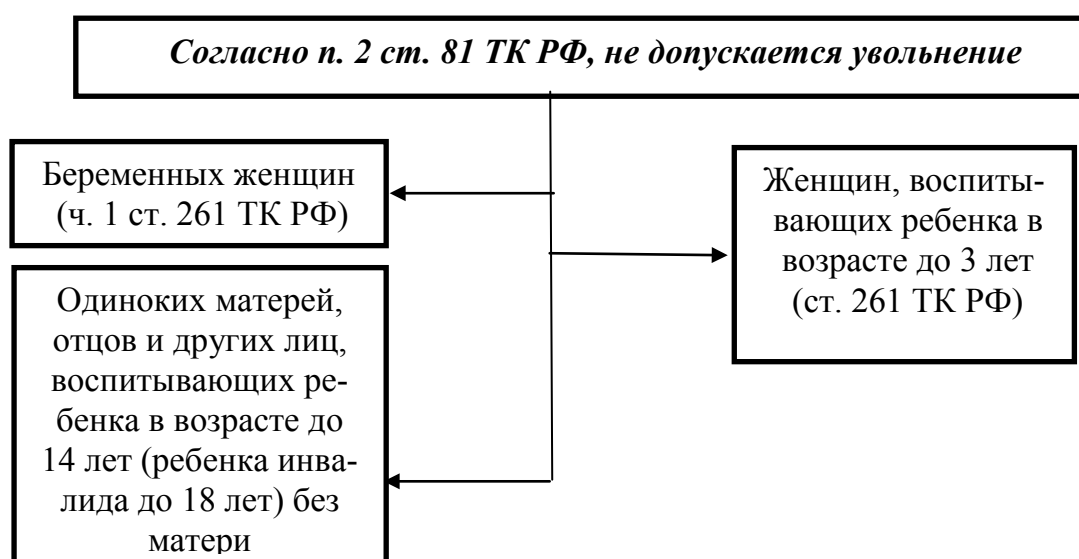


Рис. 11. Случаи запрета увольнения при сокращении численности или штата работников



Рис. 12. Категории работников, для увольнения которых необходимо получить согласие соответствующих органов

Таблица 21

При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается (ч.2 ст. 179 ТК РФ):
семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
другим категориям работников, если это предусмотрено коллективным договором.

Таблица 22

Основания прекращения трудового договора по обстоятельствам,
не зависящим от воли сторон

1. Призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу
2. Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда
3. Не избрание на должность
4. Осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу
5. Признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации
6. Смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим
7. Наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации
8. Дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору
9. Истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору
10. Прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска
11. Отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе.

Требования к работодателю при обработке персональных данных работника

<p>1. Обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества</p>
<p>2. При определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, ТК РФ и иными федеральными законами</p>
<p>3. Все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение</p>
<p>4. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со статьей 24 Конституции РФ работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия</p>
<p>5. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами</p>
<p>6. При принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения</p>
<p>7. Защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами</p>
<p>8. Работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области</p>
<p>9. Работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны</p>
<p>10. Работодатели, работники и их представители должны совместно выработать меры защиты персональных данных работников.</p>

Таблица 24

Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя

1. Право на полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных
2. Право на свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом
3. Право на определение своих представителей для защиты своих персональных данных
4. Право на доступ к относящимся к ним медицинским данным с помощью медицинского специалиста по их выбору
5. Право на требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований ТК РФ или иного федерального закона. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения
6. Право на требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях
7. Право на обжалование в суде любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных

Таблица 25

Требования к работодателю при передаче персональных данных работника

Требования
1. Не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами
2. Не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия
3. Предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами

Требования
4. Осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации, у одного индивидуального предпринимателя в соответствии с локальным нормативным актом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись
5. Разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций
6. Не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции
7. Передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций

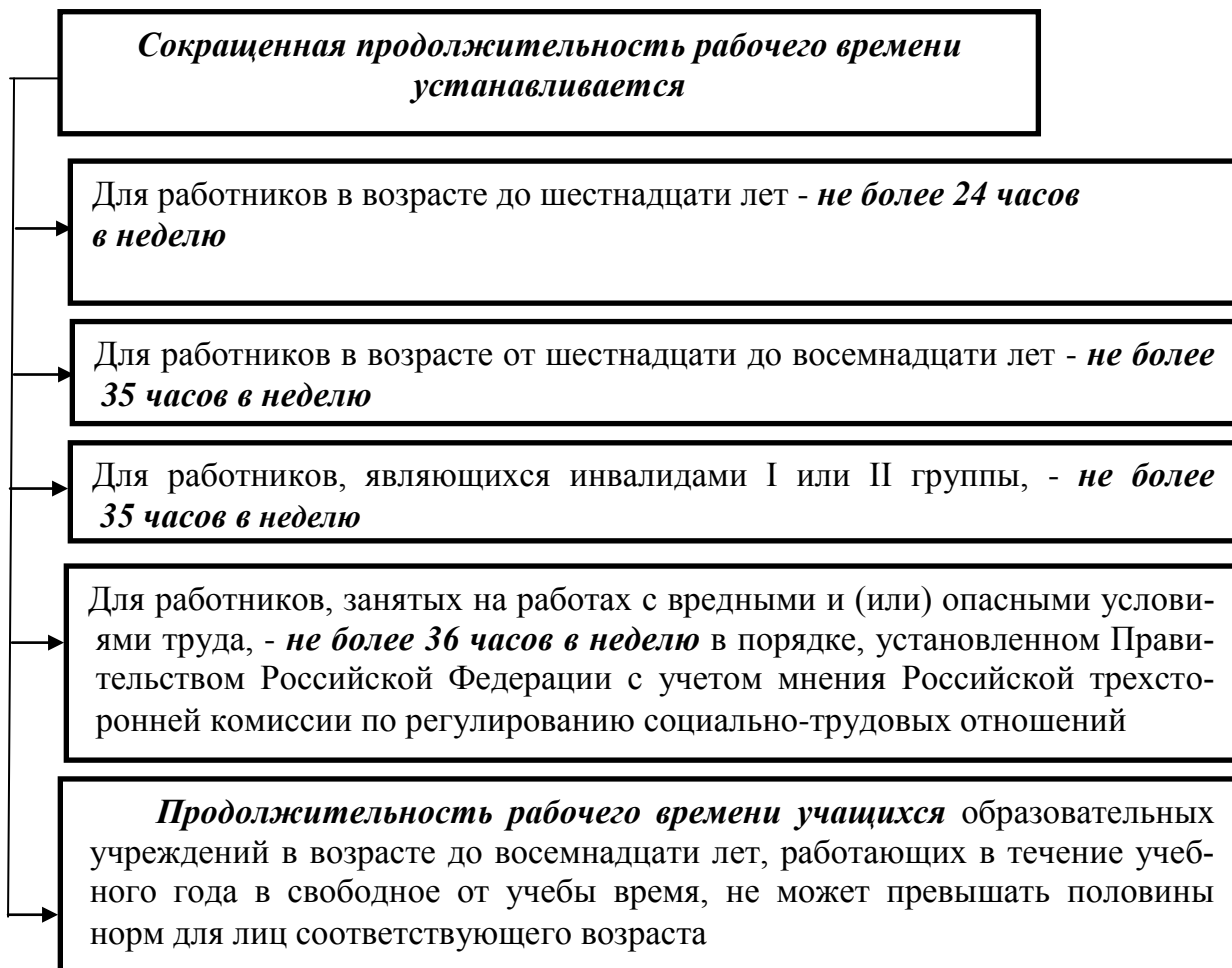


Рис. 13. Случаи установления сокращенной продолжительности рабочего времени

Таблица 26

Продолжительность ежедневной работы (смены)

<i>Категория работников</i>	<i>Продолжительность ежедневной работы (смены)</i>
Для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет	Не более 5 часов
Для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет	Не более 7 часов
Для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет	2,5 часа
Для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет	Не более 4 часов
Для инвалидов	В соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации
Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать при 36-часовой рабочей неделе	8 часов
Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать при 30-часовой рабочей неделе и менее	6 часов

Случаи привлечения работодателем работника к сверхурочной работе

<i>С письменного согласия работника</i>	<i>Без согласия работника</i>
<p>При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей</p>	<p>При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия</p>
<p>При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников</p>	<p>При производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи</p>
<p>Для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником</p>	<p>При производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части</p>

Виды времени отдыха

Вид отдыха	Правовое регулирование
1	2
<p><i>Перерывы для отдыха и питания</i></p> <p>Ст. 108 ТК РФ</p>	<p>В течение рабочего дня (смены) работнику <i>должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания</i> продолжительностью не более двух часов и <i>не менее 30 минут</i>, который в рабочее время не включается.</p> <p>Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.</p> <p>На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.</p>
<p><i>Специальные перерывы для обогрева и отдыха</i></p> <p>Ст. 109 ТК РФ</p>	<p><i>На отдельных видах работ предусматривается</i> предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.</p> <p><i>Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время.</i></p> <p><i>Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.</i></p>
<p><i>Еженедельный непрерывный отдых (выходные дни)</i></p> <p>Ст. 110 ТК РФ</p>	<p>Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха <i>не может быть менее 42 часов.</i></p> <p><i>Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.</i></p> <p><i>Общим выходным днем является воскресенье.</i> Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.</p> <p>У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, <i>выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно</i> каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.</p>

1	2
<p>Нерабочие праздничные дни</p> <p>Ст. 111 ТК РФ</p>	<p>Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы; ✓ 7 января - Рождество Христово; ✓ 23 февраля - День защитника Отечества; ✓ 8 марта - Международный женский день; ✓ 1 мая - Праздник Весны и Труда; ✓ 9 мая - День Победы; ✓ 12 июня - День России; ✓ 4 ноября - День народного единства. <p>При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.</p> <p>В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство РФ вправе переносить выходные дни на другие дни. При этом нормативный правовой акт Правительства РФ о переносе выходных дней на другие дни в очередном календарном году подлежит официальному опубликованию не позднее чем за месяц до наступления соответствующего календарного года.</p> <p>Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.</p> <p>Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни проводится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.</p>
<p>Ежегодные оплачиваемые отпуска</p> <p>Ст. 114 ТК РФ</p>	<p>Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.</p> <p>Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.</p> <p>ТК РФ удлиненный основной отпуск предоставлен работникам моложе 18 лет (ст. 267) и педагогическим работникам образовательных учреждений (ст. 334).</p> <p>Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.</p> <p>Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.</p>

1	2
<p>Ежегодные дополнительные отпуска</p> <p>Ст. 116 ТК РФ</p>	<p>Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.</p> <p>Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.</p> <p>Отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.</p> <p>Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Правительством Российской Федерации.</p> <p>Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.</p>

Таблица 29

<p>В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются</p>	<p>В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются</p>	<p>До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен</p>
1	2	3
<p>Время фактической работы</p>	<p>Время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ</p>	<p>Женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него</p>

1	2	3
<p>Время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе</p>	<p>Время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года</p>	<p>Работникам в возрасте до восемнадцати лет праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха</p>
<p>Время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха</p>	<p>Время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста</p>	<p>Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев</p>
<p>Период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине</p>		<p>В других случаях, предусмотренных федеральными законами</p>

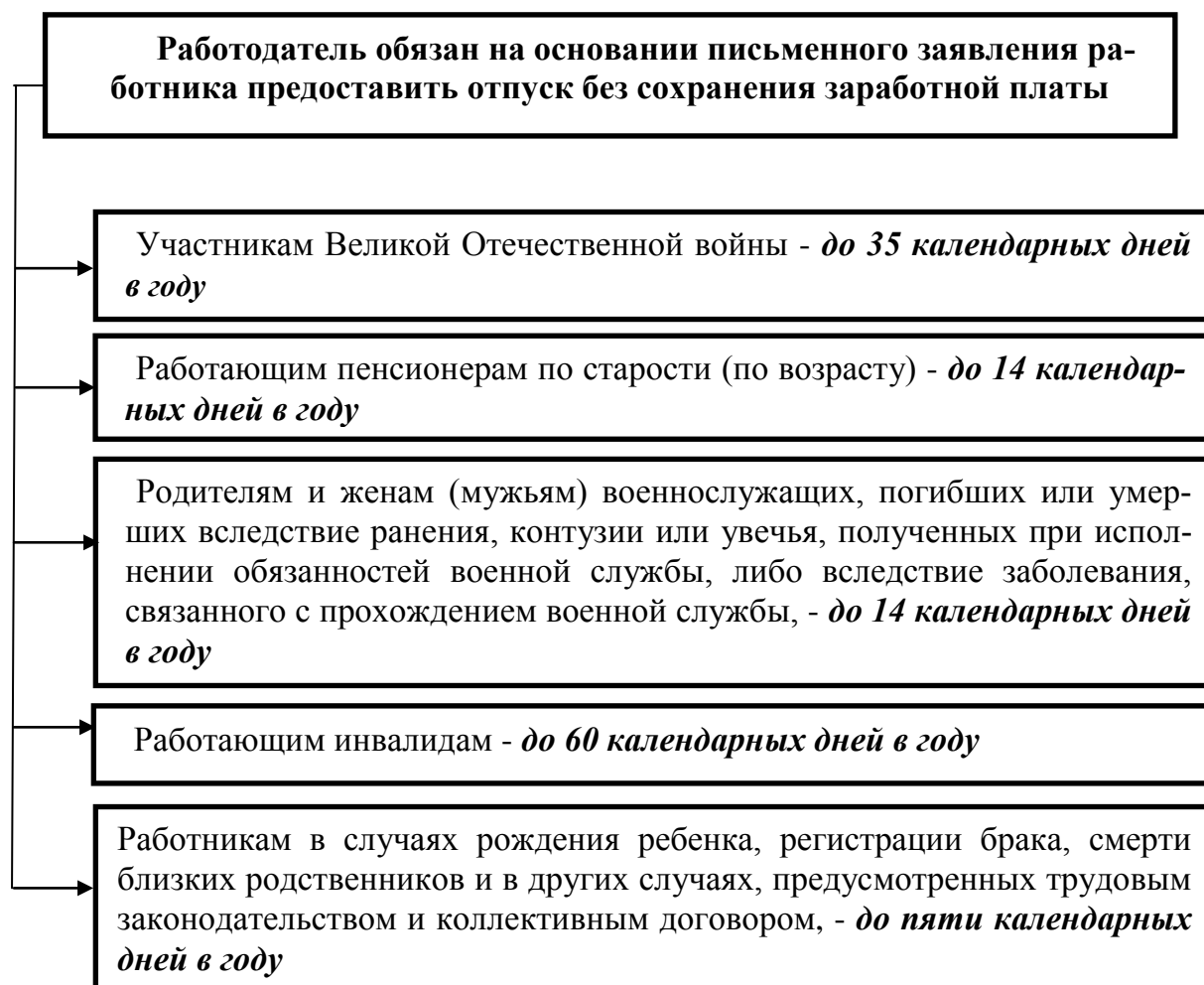


Рис. 14. Случаи установления сокращенной продолжительности рабочего времени

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативная литература

1. Конституция Российской Федерации [принята всенародным референдумом 12 декабря 1993 г.]: офиц. текст. URL:<http://www.consultant.ru/popular/edu/>.
2. Конвенция о защите прав человека и основных свобод ETS № 005 [принята Советом Европы в Риме 4 ноября 1950 г.]: офиц. текст с изм. и доп. URL:<http://base.garant.ru>.
3. Конвенция МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» [принята на сессии Международной Конференции Труда 25 июня 1958 г. в Женеве; ратифицирована Указом Президиума ВС СССР от 31 января 1961 г.]: офиц. текст. URL:<http://base.garant.ru>.
4. Конвенция МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде» [принята на сессии Международной Конференции Труда 28 июня 1930 г. в Женеве; ратифицирована Указом Президиума ВС СССР от 4 июня 1956 г.]: офиц. текст. URL:<http://base.garant.ru>.
5. Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда [принята на сессии Международной Конференции Труда 19 июня 1998 г. в Женеве]: офиц. текст. URL:<http://base.garant.ru>.
6. Трудовой кодекс РФ: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ [принят Государственной Думой РФ 21 декабря 1996 г.]: офиц. текст с изм. и доп. URL:<http://www.consultant.ru/popular/edu/>.
7. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» [принят Государственной Думой РФ 19 июня 2000 г.]: офиц. текст с изм. и доп. URL:<http://www.consultant.ru/popular/edu/>.
8. Федеральный закон № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» [принят Государственной Думой РФ 12 января 1996 г.]: офиц. текст с изм. и доп. URL:<http://www.consultant.ru/popular/edu/>.
9. Федеральный закон № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» [принят Государственной Думой РФ 17 июля 1999 г.]: офиц. текст с изм. и доп. URL:<http://www.consultant.ru/popular/edu/>.

Учебная литература

1. Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права: монография / И.К. Дмитриева. – М., 2015. – 227 с.
2. Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование / И.Я. Киселев. – М., 2014. – 369 с.
3. Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник в двух томах. Т.1. / М.В. Лушникова, А.М. Лушникова. – М., 2014. – 879 с.
4. Трудовое право: учебник для вузов / Под ред. В.Ф. Гапоненко, Ф.Н. Михайлова. – М.: ЮСТИЦИНФОРМ, 2015. – 463 с.