**Дата: 21.12.2020**

Предмет: обществознание (включая экономику и право)

Группа: М-22

**Тема: Практическая работа № 6**: Трудовое право.

Преподаватель: Колмакова И.В.

**Задание 1:** Изучить теоретический материал

**1. Понятие, цели и функции ТП.**

а). **Трудовое право**  – совокупность норм права, регулирующих общественные отношения, которые складываются в процессе функционирования рынка наемного труда, организации и применения наемного труда.

**б). *Цели трудового права***  – установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

в). **Предмет трудового права**  – трудовые отношения и некоторые другие, тесно связанные с ними отношения, возникающие в связи с организацией и применением наемного труда граждан.

Трудовые отношения – отношения, возникающие между работодателем (любые коммерческие и некоммерческие организации, отдельные граждане), с одной стороны, и работником – с другой.

**г). Функции трудового права:**

* экономическая (трудовое право активно влияет на производство и материальное обеспечение служащих);
* социальная (формируется личность работников в направлении необходимом для общества – добросовестное отношение к труду, участие в трудовой  деятельности коллектива);
* идеологическая (имеет общую социальную направленность на справедливое регулирование трудовых отношений и воспитание понимания этой справедливости);
* защитная;
* хозяйственно-производственная;
* развития производственной демократии.

**2. Источники ТП: понятие, виды. Трудовой кодекс Российской Федерации**

**а).** Под **источниками ТП** понимаются различные нормативные акты, которые регулируют трудовые и тесно связанные с ними отношения.

**б). По юридической силе** НПА подразделяются на законы и иные нормативные правовые акты.

* Конституция РФ - закрепляет основные трудовые права граждан как субъектов трудового права и отражает принципы трудового права. *(В ст. 37 Конституции РФ закреплены такие основные трудовые права, как свобода труда, право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, запрет принудительного труда, право на труд в условиях, отвечающих безопасности и гигиене, право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного государством минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. Та же ст. 37 Конституции РФ закрепляет право на отдых, на ограничение законом рабочего времени, на выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск, а также право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку).*
* Трудовой кодекс РФ (с 1 февраля 2002 г) - является базовым актом отрасли и имеет приоритетное значение по сравнению с другими федеральными законами.
* Федеральные законы РФ *("О занятости населения в РФ", ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", ФЗ "О прожиточном минимуме в РФ")*
* указы Президента РФ
* постановления и распоряжения Правительства – издаются с целью конкретизации, уточнения и реального проведения в жизнь вышестоящих правовых актов. *("Об утверждении списка работ, на которых запрещен труд лиц, моложе 18 лет", "Об утверждении списка работ, на которых запрещен труд женщин", "Об утверждении положения о трудовых книжках")*;
* нормативные акты министерств и ведомств, (Министерством труда и социальной защиты);
* нормативные акты органов власти субъектов РФ
* нормативные акты ОМС (решения).
* локальные нормативные акты – *(Правила внутреннего трудового распорядка, Положения о премировании, Положения о выплате вознаграждения по итогам года,* должностные инструкции, *графики сменности),*
* международные договоры (двусторонние, многосторонние) и т.д.

**3. Субъекты трудовых правоотношений**

**а).** Субъектами трудового правоотношения выступают его стороны:

* работник /его представитель
* работодатель / его представитель - «ФЛ либо ЮЛ (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.
* профессиональные союзы;
* органы государственной власти;
* органы местного самоуправления;
* органы службы занятости;
* органы, рассматривающие трудовые споры: комиссия по трудовым спорам, суд, примирительная комиссия, трудовой посредник, трудовой арбитраж;
* органы государственного надзора и контроля: Рострудинспекция, Росготехнадзор, Санэпиднадзор и т. д.

б). ФЛ как субъект трудовых правоотношений

* работник должен обладать трудовой правосубъектностью (праводееспособностью), т.е. иметь и своими действиями приобретать субъективные трудовые права (правоспособность) и исполнять трудовые обязанности (дееспособность).
* **Трудовая правосубъектность граждан характеризуется:**
* наличием фактической возможности к регулярному труду;
* достижением определенного возраста. По общему правилу, работодатели могут

принимать на работу граждан с 16 лет. Из этого правила даны три исключения, на основании которых трудовая правосубъектность возникает  при наличии условия:

* «с 15 лет… в случае получения основного общего образования либо  оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения»;
* «с 14 лет… только учащиеся с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя)  и органа опеки и попечительства для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего ущерба их здоровью и не нарушающего интересы обучения»;
* «лица до 14 лет могут заключить трудовой договор только с организациями кинематографии, театрами, цирками, театральными и концертными организациями с согласия перечисленных выше субъектов».
* наличием нормальной здоровой психики. Граждане, признанные судом недееспособными, не могут быть субъектом трудового права, так как не понимают значения своих действий или не могут руководить ими и поэтому не несут ответственности за свои действия, не могут заключать сделки
* Государство гарантирует всем гражданам равную трудовую правосубъектность. Запрещается дискриминация граждан при приеме на работу по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами.
* Однако далеко не каждый гражданин обладает одинаковыми правами в сфере труда. Действующее законодательство устанавливает ограничения в приеме на работу по возрасту, состоянию здоровья, в связи с близким родством, свойством, наличием или отсутствием гражданства РФ, судимостью, запрещением по приговору суда заниматься определенной деятельностью и др.
* Каждый человек имеет **право на труд и свободу его выбора** т.е. право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (Конституция РФ)

## в. Работодатели как субъекты ТП.

а). **Работодатель**  – ФЛ либо ЮЛ (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

**б). Работодателями – физическими лицами**  признаются:

* зарегистрированные в качестве ИП и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица,
* а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты,
* иные лица, чья профессиональная деятельность подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности;
* ФЛ, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

в). работодателями юр-кими лицами –– могут выступать **коммерческие и некоммерческие организации**  в организационно-правовых формах, указанных в ст. 50 ГК РФ, те или иные органы государства, обладающие трудовой правосубъектностью, которая заключается в способности работодателя иметь и своими действиями приобретать субъективные трудовые права и исполнять трудовые обязанности.

* **Трудовой правосубъектностью обладают организации, которые:**
* пользуются правом найма и увольнения работника;
* организуют, управляют процессом труда;
* имеют денежные средства для оплаты труда и оперативную самостоятельность в расходовании этих средств.
* **Пределы трудовой правосубъектности организаций**  как работодателя определяются:
* штатным расписанием, в котором определяются структура управления организацией, численность и кадровый состав работников (утверждается руководителем организации);
* фондом оплаты труда, который формируется организацией исходя из экономических возможностей, т. е. за счет дохода или за счет средств, отпущенных учреждению по смете собственником или соответствующим органом управления;
* действующим законодательством, учредительными документами (уставом, положением).

**4. Основания возникновении, изменения и прекращения трудовых отношений (ТО)**

**а).** ТО – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

* Т.е. закон провозглашает принцип возмездности трудовых отношений.
* ТО являются личными, так как трудовая функция должна выполнятся лично работником.

б). Основанием **возникновения** ТО является заключение трудового договора, *(который предполагает двустороннее волеизъявление (соглашение): работника – поступить на работу к данному работодателю, а работодателя – принять его на работу).*  
в). Однако иногда возникновение ТО возможно только при наличии сложного юридического факта.

* избрания на должность;
* избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;
* назначения на должность или утверждения в должности;
* направления на работу уполномоченными в соответст-вии с федеральным законом органами в счет установленной квоты;
* судебного решения о заключении трудового договора.

г). ТО между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.   
  
д). **Изменение** ТО может происходить только в силу правомерных действий и в большинстве случаев на договорных основаниях (ст. 72–76 ТК РФ).   
е). **Прекращается** ТО фактом прекращения трудового договора по основаниям, указанным в ст. 77 ТК РФ.

* соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ), *(обоюдная воля, т.е. инициатива сторон);*
* односторонние волеизъявления каждой из них (ст. 80, 81 ТК РФ). *(инициатива работника либо инициатива работодателя);*
* обстоятельства, не зависящие от воли сторон,
* призыв работника на военную службу.:
* дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

· соглашение сторон

· волеизъявление каждой из сторон:

· волеизъявление (акт) органа, не являющегося стороной трудового правоотношения.

**ВЫВОД:** Таким образом, основаниями возникновения и прекращения правоотношений по нормированию труда являются сложные юридические составы, которые замыкают трудовой или коллективный договор.

**Тема: Трудовой договор (контракт) (ТД)**

**1. ТД: понятие, стороны, виды**

а). **ТД е**сть соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплачивать работнику в обусловленный срок и в полном размере заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон (ст. 56 ТК).

б). **отличие ТД от смежных ГПД** (подряда, поручения, комиссии, изда¬тельского договора и т.д.), содержанием которых также является трудовая деятельность.

|  |  |
| --- | --- |
| ТД | ГПД |
| * подчинение работника внутреннему трудовому распорядку. * При заключении ТД процесс труда регламентирован * работодатель определяет время работы * отношения сторон возникают и по поводу процесса и по поводу результата труда | * Выполнение конкретно-индивидуальной работы. * При заключении гражданско-правовых договоров процесс труда не регламентируется, * исполнитель распределяет время работы по своему усмотрению, * отношения сторон возникают лишь по поводу результата труда. |

**в). стороны ТД**

* работник, поступающий на работу в качестве рабочего или служащего.
* работодатель —предприятия, основанные на различных формах собственности, а также предприниматели, государственные, общественные и кооперативные учреждения и организации. Стороной трудового договора может выступать и религиозная организация.

**г). Виды трудовых договоров**

* **По сроку действия:**
* на неопределенный срок
* основная разновидность ТД, именно он должен заключаться в большинстве случаев.
* Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.
* на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) -
* заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок *(с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 Трудового кодекса (например, временные работы, сезонные работы, пусконаладочные и др.)).*
* может заключаться только по соглашению сторон трудового договора. Это означает, что отказ работодателя в приеме на работу по причине желания работника подписать договор на неопределенный срок будет неправомерным, если не будет основан на деловых, профессиональных качествах работника, а это он может проверить в период испытательного срока (ч. 2. ст. 59 ТК РФ).
* если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и раб-ник продолжает работу после истечения срока действия ТД, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.
* **по характеру трудовых отношений:**
* ТД по основному месту работы;
* ТД на работе по совместительству (гл. 44 ТК РФ);
* ТД о временной работе сроком до двух месяцев (гл. 45 ТК РФ);
* ТД о сезонной работе (гл. 46 ТК РФ);
* ТД о работе у работодателя — ФЛ (гл. 48 ТК РФ);
* ТД о работе на дому (гл. 49 ТК РФ);
* контракт о государственной (муниципальной) службе*. (Контракт также можно отнести к разновидности трудового договора, с учетом той особенности, что основное правовое регулирование содержится в специальных законах, регламентирующих отдельные виды государственной (муниципальной) службы, а трудовое законодательство действует в части, не урегулированной специальными законами).*

д). **Трудовое зак-во не распространяются** на следующих лиц *(если в установленном законодательством порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):*

* военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;
* членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);
* лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера;
* других лиц, если это установлено федеральным законом (ст. 11 ТК РФ).

**2. Содержание ТД.**

а). Содержание трудового договора составляют его условия. Они подразделяются на две группы:

* непосредственные (оговариваемые сторонами в договоре). Непосредственные условия делятся на:
* необходимые - должны обязательно содержаться в договоре *(место и характер работы, время начала работы, оплата труда).* Необходимые условия должны быть согласованы сторонами, а без соглашения по ним нельзя считать трудовой договор заключенным.
* Дополнительные (факультативные) - могут как включаться, так и не включаться в договор (в зависимости от воли сторон) - все остальные. Если какая-либо из сторон заявит о необходимости их согласования, то они становятся необходимыми  *(в частности вопросы конфиденциальности выполняемых функций, режим работы, испытательный срок при приеме и другие).*

И те, и другие условия обязательны для сторон, а их неисполнение или ненадлежащее исполнение влечет отрицательные юридические последствия для сторон.

* производные (вытекающие из законодательства) – их можно не указывать непосредственно в договоре, поскольку они будут действовать независимо от этого и влиять на содержание договора.

б). При заключении ТД должно быть в обязательном порядке достигнуто соглашение по следующим условиям:

* Место работы*. (Оно определяется по месту нахождения предприятия, организации, учреждения. Поэтому при наличии различных территорий расположения цехов, структурных подразделений уточняется его нахождение. С учетом специфики выполнения трудовых функций может быть специально оговорено рабочее место.. Обычно оно определяется для работников разъездных профессий по управлению, обслуживанию подвижного состава, транспортных средств, водных и воздушных судов и т.п.)*
* Род, характер работы, трудовая функция, обусловленная наличием у работника определенной специальности, квалификации, профессиональных навыков. *(Поэтому должность и характер выполняемых работником трудовых обязанностей должны быть предметом его обсуждения с работодателем. Данное условие обеспечивает стабильность осуществления субъективных трудовых прав и обязанностей работника. В этой связи работодатель не вправе требовать от работника выполнения функций, не предусмотренных трудовым договором, и возлагать дополнительные обременительные обязанности. Лишь в исключительных случаях возможны отступления отданных правил).*
* Дата начала работы - определяет начало осуществления трудовых отношений и влечет появление соответствующего права работника нa оплату его труда. Момент начала исполнения трудовых обязанностей обозначается в приказе о назначении работника на ту или иную должность, актом о допуске к работе. *(Как правило, момент заключения трудового договора совпадает с началом осуществления трудовых прав и обязанностей. Но между данными актами может быть временной разрыв, обусловленный либо соглашением сторон, либо вызванный объективной причиной, например переездом к новому месту работы в другую местность).*
* Оплата труда работника - может закрепляться в коллективных договорах и локальных нормативных актах о труде. *(Централизованное, отраслевое, локальное нормирование в этом случае лишь нацеливает стороны на определенное решение этого вопроса, конкретная форма которого в полной мере зависит от договаривающихся сторон: работника и работодателя. Именно в таком подходе к выработке условий по оплате труда находит свое проявление принцип свободы труда).*

**3. Гарантии при заключении трудового договора**

а). ТД заключается **в письменной форме** и составляется **в двух экземплярах**, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя*. (При этом если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, он все равно считается заключенным (если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя).* В случае фактического допущения работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения к работе работника (ст. 67 ТК РФ).

б). Прием на работу должен быть оформлен **приказом** (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. (ст. 68 ТК РФ).

в). **Приказ** (распоряжение) работодателя о приеме на работу **объявляется** работнику под расписку **не позднее трех дней** со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения). (ст. 68 ТК РФ).

г). При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами ВТР, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором. (ст. 68 ТК РФ).

д). По общему правилу трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, *(если иное не установлено законодательством или самим трудовым договором (либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя)).*

И работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

е). Если в ТД не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. В случае же, если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, трудовой договор аннулируется.

ж). запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Не допускается какое-либо ограничение прав или установление преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных зак-вом. (ст. 64 ТК РФ).

з). Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. (ст. 64 ТК РФ).УК РФ установлена ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет.

и). запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение **одного месяца** со дня увольнения с прежнего места работы. (ст. 64 ТК РФ).

к). По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке. (ст. 64 ТК РФ).

**4. Оформление приема на работу**

а). Процедуру оформления на работу можно разделить на несколько этапов:

* Предоставление документов, необходимых для приема на работу (Статья 65 Трудового Кодекса РФ.):

- 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 *(Если работник заключает трудовой договор впервые, то трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем);*

- 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 НПА *(федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ)*  может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов. *(Например, при поступлении на государственную службу лицо должно представить сведения о доходах и об имуществе, принадлежащем ему на праве собственности).*

- запрещается требовать документы помимо предусмотренных ТК, иными НПА. *(Например, представления характеристики, если это не предусмотрено названными актами).*

* Написание заявления о приеме на работу. *(В настоящее время заявление о приеме на работу не является обязательным документом);*
* Ознакомление работника с локальными нормативными актами организации. (Статья 68 ТК РФ).
* При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами ВТР, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором;
* Заключение с работником письменного трудового договора. (Ст. 67 ТК РФ);
* Издание приказа о приеме на работу. (Ст. 68 Трудового Кодекса РФ);
* Ознакомление работника с приказом о приеме на работу. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. (Ст. 68 Трудового Кодекса РФ);
* Внесение записи о приеме на работу в трудовую книжку работника (Ст 66 Трудового Кодекса РФ);
* Оформление личной карточки работника. *(Форма № Т-2, утвержденная Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты").*

**5. Испытательный срок при приеме на работу**

а). цель: проверка соответствия работника поручаемой ему работе

б). устанавливается по соглашению сторон Законодатель устанавливает предельный срок испытания - **3 месяца;** для руководителей организаций и их замов, главных бухгалтеров и их замов, руководителей филиалов, представительств – до 6 месяцев.

в). В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

г). При этом в период испытания на работника распространяются положения ТК РФ, законов, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения.

д). не м. б. установлено испытание (ТК РФ ст. 70):

—поступающим на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;

- беременным женщинам;

- лицам, не достигшим возраста 18 лет;

- лицам, окончившим образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающим на работу по полученной специальности;

- лицам, избранным (выбранные) на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лицам, приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями.

* Перечень указанных категорий может быть дополнен федеральными законами или коллективным договором организации

е). До истечения установленного срока испытания работодатель вправе принять решение о неудовлетворительном его результате и уволить работника (ст. 71 ТК РФ). В этом случае работник должен быть письменно предупрежден об этом работодателем не позднее чем **за три дня** с указанием причины.

ж). При неудовлетворительном результате испытания трудовой договор расторгается без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

з).но если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

е). если в период испытания работник сам придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме **за три дня**.

**Тема: Рабочее время.**

**1. Понятие рабочего времени (РВ). Его виды**

**а). Понятие РВ**

* РВ - это время, в течение которого работник в соответствии с правилами ВТР и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и другими нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени. (ст. 91 ТК РФ)
* Под иными периодами понимаются такие, в течение которых работа фактически не выполнялась, но они не подлежат исключению из рабочего времени. Рабочим является также время работы сверх установленной продолжительности в случаях, предусмотренных законодательством. Эта работа должна быть компенсирована работнику.
* **Не включается** в РВ:
* неоплачиваемый перерыв для отдыха и питания,
* отпуска без сохранения заработной платы,
* прогулы,
* опоздания,
* преждевременный уход с работы. *(Соблюдение законодательства о рабочем времени и времени отдыха является обязанностью как администрации, так и работников). (Работники обязаны использовать все рабочее время для производительного труда, а администрация обязана обеспечить все необходимые условия для этого и так организовать работу, чтобы не нарушалось право работников на отдых и на охрану труда).*

б). **виды рабочего времени:**

* Нормальное = 40 часов в неделю (Это общая норма, ст. 91).
* Сокращенное (ст. 92)
* для лиц в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
* в возрасте от 16 до 18 лет - не более 36 часов в неделю;
* для инвалидов III и II степени - не более 35 часов в неделю;
* занятых на работах с вредными и тяжелыми условиями труда - не более 36 часов в неделю;
* медицинским работникам - не более 36 часов в неделю;
* педагогическим работникам - не более 36 часов в неделю;
* женщинам, работающим в районах Крайнего Севера и в сельских местностях, - не более 36 часов в неделю.
* Для учащихся школ в возрасте до 18 лет, совмещающих учёбу с работой – РВ не может превышать ½ срока, установленного для их возраста (т.е. до 16 лет = 12 ч., от 16 до18 лет = 17,5 ч.)
* Неполное (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) (ст.93) - устанавливается по соглашению сторон или при заключении трудового договора, или впоследствии.
* оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.
* работа на условиях неполного РВ не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.
* работодатель **обязан** установить работнику неполное рабочее время по его заявлению (ст. 93 ТК РФ).
* по просьбе беременной женщины,
* одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида — в возрасте до 18 лет)
* лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
* Ненормированное - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций в периоды, находящиеся за пределами установленной для них продолжительности РВ (ст. 101 ТК РФ). *(например, установление ненормированного рабочего дня главной медицинской сестре детской больницы позволит привлекать ее к работе после окончания рабочего дня, если в это время поступили дети на лечение и необходимо распределить их по отделениям; установление данного режима работы юристу позволит привлекать его к участию в судебных заседаниях, начало или окончание которых может быть за пределами рабочего времени).*
* Привлекать к работе такого работника можно как до начала рабочего дня, так и после его окончания *(письмо Роструда от 07.06.2008 N 1316-6-1).*
* получать согласие работника не требуется.
* при таком режиме работник обязан приходить на работу к началу рабочего дня, как и остальные, а уходить с работы - не раньше окончания рабочего дня. *(Иными словами, на него распространяется правило, установленное в локальном акте работодателя, о времени начала и окончания рабочего дня так же, как и на остальных работников).*
* превышение рабочих часов над установленной для работника нормой при ненормированной работе должно быть эпизодическим и работодатель не вправе систематически привлекать работника к выполнению его обязанностей после окончания рабочего дня. .
* Специальными нормами регулируется работа в ночное время, работа сверх установленной продолжительности. Неполное рабочее время

**2. Режим РВ** — это распределение рабочего времени организации в сутки, неделю.

а). Режим РВ должен предусматривать

* продолжительность рабочей недели
* пятидневная с двумя выходными днями,
* шестидневная с одним выходным днем,
* рабочая неделя с предоставлением выходных дней но скользящему графику,
* работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников,
* продолжительность ежедневной работы (смены),
* время начала и окончания работы,
* время перерывов в работе,
* число смен в сутки,
* чередование рабочих и нерабочих дней*, (которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями).*
* Режим РВ устанавливается Правилами ВТР, которые разрабатываются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. *(Указанные Правила могут являться также приложением к коллективному договору организации).*
* В соответствии с ТП могут применяться режимы с:
* поденным учетом РВ.- работники в течение каждого рабочего дня при пятидневной или шестидневной рабочей неделе работают одно и то же установленное количество часов. *(Время начала и окончания работы в обоих случаях устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности).*
* недельным - применяется при пятидневной рабочей неделе в том случае, если продолжительность смен в разные дни недели различна при соблюдении недельной нормы часов
* суммированным - все РВ, приходящееся на определенный учетный период — месяц, квартал, год, суммируется и в результате определяется месячная, квартальная, годовая продолжительность рабочего времени в часах*. (Расчет традиционно производится на основе продолжительности рабочего дня при шестидневной рабочей неделе. Для данной категории работников установлен семичасовой рабочий день с учетом сокращения работы в предвыходные и праздничные дни (ст. 94 и 95 ТК РФ)).*
* Специальными правилами регулируется применение суммированного учета рабочего времени при вахтовом методе организации работ. При этом методе работа производится вне места постоянного жительства работников. В течение установленного учетного периода (месяца, квартала, года, но не более) работники временно проживают в месте выполнения работ в связи с тем, что невозможно обеспечить их ежедневное возвращение к месту постоянного проживания. Продолжительность ежедневной работы (смены) не должна превышать 12 часов.

**3. Сменная работа** — это работа в две, три или четыре смены, которая вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг (ст. 103 ТК РФ).

а). каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

б). При его составлении работодатель учитывает мнение представительного органа работников. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору.

в). Они доводятся до сведения работников не позднее чем **за один месяц до введения их в действие**.

г). Работа в течение двух смен подряд запрещается.

**4. Сверхурочная работа (ст. 99) -** работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального количества рабочих часов за учетный период.

а). Раб-ль может привлечь раб-ка лишь в следующих случаях:

• при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

• при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

• при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

• при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

• для продолжения работы при неявке сменяющего работника.

б). Во всех остальных случаях - только с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

в). **Запрещается** привлечение к сверхурочным работам:

* беременных женщин,
* работников моложе 18 лет
* других категорий работников, указанных в зак-ве.

г.) только с их письменного согласия и при условии, что эти работы не запрещены им по состоянию здоровья

м. б. привлечены

* Инвалиды,
* женщины с детьми до трех лет к таким работам
* но раб-ль должен ознакомить их в письменной форме с их правом отказаться от сверхурочных работ.

д). **запрещается** привлекать работника к сверхурочным работам **более 120 часов в год и 4 часов в течение 2 дней подряд.**

е). **оплачивается (ст. 152)**:

* за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере,
* за последующие часы — не менее чем в двойном размере. *(Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором).*
* По желанию работника вместо повышенной оплаты может быть предоставлено дополнительное временя отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

**Тема: Время отдыха.**

**1. Понятие, виды времени отдыха.**

а). **Время отдыха -** время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (для отдыха, для развития личности, для исполнения семейных обязанностей и т.д.) (ст. 106).

б). Их перечень дан в ст. 107 ТК

• перерывы в течение рабочего дня (смены) (ст. 108-109)  
• ежедневный перерыв (междусменный отдых) (ст. 110)  
• выходные дни (еженедельный отдых) (ст. 111)  
• нерабочие праздничные дни (ст.112)  
• отпуска (ежегодный отдых) (ст. 114-119)

**2.** **Перерывы в течение рабочего дня** (смены) (ст. 108-109)

* **перерыв для отдыха и питания**
* продолжительность не менее 30 минут и не более 2 часов.
* как правило, перерыв для отдыха и питания предоставляется через 4 часа после начала работы.
* Время перерыва в РВ не включается и не оплачивается.
* Перерывы продолжительностью менее получаса должны включаться в рабочее время.
* На работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдых и приема пищи в рабочее время. *(Время предоставления перерыва, его конкретная продолжительность, перечень работ, где невозможно предоставить перерыв, а также места для отдыха и приема пищи в таком случае устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка).*
* **специальные перерывы для обогревания и отдыха** - предоставляются на отдельных видах работ обусловленных технологией и организацией производства труда.
* Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях,
* грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах
* другим раб-кам (в необходимых случаях)
* включаются в рабочее время (смену) и подлежат оплате.
* Частота и продолжительность зависят от температуры воздуха и силы ветра в месте выполнения работы.
* Порядок предоставления таких перерывов определяется Правилами ВТР
* Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогревания и отдыха работников.

**3. Ежедневный перерыв (междусменный отдых)** (ст. 107) - это время с момента окончания работы и до ее начала в следующий день (смену). ТК РФ не устанавливает минимальную продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха.  Но для отдельных категорий работников минимальная длительность такого отдыха все же установлена в специальных нормативных правовых актах, *(Так, согласно п. 25 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утв. приказом Минтранса России от 20.08.2004 № 15, продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха водителей автомобильного транспорта вместе с временем перерыва для отдыха и питания должна быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену). По такому же принципу, как показывает практика, устанавливается режим в большинстве организаций).*

**4. Выходные дни (еженедельный отдых)** (ст. 110-111). *(В отличие от ежедневного (междусменного) отдыха продолжительность непрерывного отдыха установлена Кодексом).*

* статья 110 ТК РФ предписывает предоставлять работникам еженедельный отдых не менее 42 часов.
* При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.
* Общий выходной – воскресенье; при 5-ти дневной неделе –второй выходной устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.
* Если приостановка работы в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

**5. Нерабочие праздничные дни (НПД)** (ст.112, 113).

* НПД в РФ являются☹ст 112)

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.

* Работа в выходные и НПД запрещается; (далее ст.113)
* Привлечение работников к работе в выходные и НПД производится 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.
* Привлечение работников к работе в выходные и НПД без их согласия допускается в следующих случаях:
* для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
* для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
* для выполнения 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.
* В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
* В НПД допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.
* Привлечение к работе в выходные и НПД инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_130508/?dst=100009), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.
* Привлечение работников к работе в выходные и НПД производится по письменному распоряжению работодателя.
* Оплата за НПД.:
* На окладе – сохранение оклада
* Наличие в календарном месяце НПД не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).(ст.112, ч.4)
* Для остальных – доп-ное вознаграждение (в сотв-вии с Кол. договором, соглашением, локальным НПА) (ст.112, ч.3)
* При совпадении выходного и НПД выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.
* Правительство Российской Федерации вправе переносить выходные дни на другие дни; это официально публикуется не позднее чем за месяц до наступления соответствующего календарного года.

**6. Отпуска (ежегодный отдых)** (ст. 114-119)

* **Ежегодный оплачиваемый отпуск** (ст. 114-115 ТК РФ)

- Работникам предоставляются ежегодные отпуска;

- сохраняется место работы (должность) и средний заработок (ст 114); работник не может быть уволен по инициативе работодателя, за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом (ст. 81 ТК РФ).

- Время ежегодного оплачиваемого отпуска включается в общий и непрерывный трудовой стаж работника, а также в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 121 ТК РФ).

- Продолжительность его - 28 к.д..

- отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

- НПД, приходящиеся на период отпуска в число к.д. **не включаются.**

- Право на отпуск за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации.

- До истечения шести месяцев отпуск должен быть предоставлен по заявлению работника в следующих случаях:

* женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
* работникам в возрасте до восемнадцати лет;
* работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
* в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

- В отдельных случаях отпуск должен предоставляться работникам в удобное для них время. Это требование касается и первого года работы, когда отпуск должен быть предоставлен авансом (т.е. до истечения шести месяцев непрерывной работы*). (Так, в соответствии со ст. 123 ТК РФ по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации).*

- Отпуск за второй и последующие годы – по графику, установленному в данной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. При этом не исключается возможность предоставления в одном календарном году двух отпусков за разные рабочие годы.

- Утвержденный график должен быть доведен до сведения всех работников. Работодатель обязан не только ознакомить под расписку с графиком, но и известить работника о времени начала отпуска не позднее чем за две недели до его начала. Если работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала, то отпуск переносится на другой срок (ст. 124 ТК РФ).

- Если работник по какой-либо причине не может использовать отпуск в дни, определенные графиком, он вправе обратиться к работодателю с просьбой о его переносе, и в график отпусков вносятся соответствующие изменения.

- Отпуск предоставляется обычно целиком, но по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Законодательство не устанавливает, на какое количество частей может быть разделен отпуск. Согласно ст. 125 ТК РФ неделимая часть (хотя бы одна из частей и не обязательно первая) должна составлять не менее 14 календарных дней.

- Отзыв работника из отпуска возможен только с его согласия. Отказ работника от выхода на работу при досрочном вызове из отпуска не является нарушением трудовой дисциплины и не может повлечь применения дисциплинарных взысканий. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

- Конституция РФ - закрепляет основные трудовые права граждан как субъектов трудового права и отражает принципы трудового права. *(В ст. 37 Конституции РФ закреплены такие основные трудовые права, как свобода труда, право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, запрет принудительного труда, право на труд в условиях, отвечающих безопасности и гигиене, право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного государством минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. Та же ст. 37 Конституции РФ закрепляет право на отдых, на ограничение законом рабочего времени, на выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск, а также право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку).*

- Трудовой кодекс РФ (с 1 февраля 2002 г) - является базовым актом отрасли и имеет приоритетное значение по сравнению с другими федеральными законами.

- Федеральные законы РФ *("О занятости населения в РФ", ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", ФЗ "О прожиточном минимуме в РФ")*

- указы Президента РФ

- постановления и распоряжения Правительства – издаются с целью конкретизации, уточнения и реального проведения в жизнь вышестоящих правовых актов. *("Об утверждении списка работ, на которых запрещен труд лиц, моложе 18 лет", "Об утверждении списка работ, на которых запрещен труд женщин", "Об утверждении положения о трудовых книжках")*;

- нормативные акты министерств и ведомств, (Министерством труда и социальной защиты);

- нормативные акты органов власти субъектов РФ

- нормативные акты ОМС (решения).

- локальные нормативные акты – *(Правила внутреннего трудового распорядка, Положения о премировании, Положения о выплате вознаграждения по итогам года,* должностные инструкции, *графики сменности),*

- международные договоры (двусторонние, многосторонние) и т.д.

* **Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска** предоставляются: (Статья 116).

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (не менее 7 к.д. (Постановление ПРФ от 20 ноября 2008г).  (Ст. 117)

- работникам, имеющим особый характер работы (ст. 118)

- работникам с ненормированным рабочим днем (не менее трёх к.д.)(ст.119).

- работающим (в т.ч. вахтовым методом (статья 302 ТК РФ)) в районах Крайнего Севера **(24 к.д.)** и приравненных к ним местностях (**16 к.д.)** (ст 321 ТК),

- Для работников прокуратуры  с учетом стажа работа

* 10 лет стажа -5 дополнительных дней
* 15 лет стажа -10
* 20 лет стажа -15

- За непрерывный стаж работы

-Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом 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).*.

- При исчислении общей продолжительности отпуска дополнительные отпуска суммируются с основным отпуском (ч.2 ст.120 ТК).

**7. Другие виды отпусков.**

* **Целевые отпуска** — отпуска, время предоставления которых связано с определенным событием (целью). Предоставление таких отпусков — обязанность работодателя, возложенная на него законом. К целевым отпускам можно отнести: \*
* отпуск по беременности и родам *(продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности — 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов — 86, при рождении двух и более детей — 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере (ст. 255 ТК РФ;* оформляется приказом (распоряжением) об отпуске на основании заявления и листка нетрудоспособности, выданного медицинским учреждением.*)*
* отпуск по уходу за ребенком *(По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст. 256 ТК РФ)). В ст. 256 ТК РФ также указано, что отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком. Во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком мать или другое лицо, которое осуществляет уход за ним, может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность) (ст. 256 ТК РФ). Получив отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет, работник может в любой момент прервать его и выйти на работу, поставив об этом в известность работодателя путем подачи заявления.;*
* отпуск работникам, усыновившим ребенка *(Работникам, усыновившим ребенка, предоставляются отпуска на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей — 110 календарных дней со дня их рождения. По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет. В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению (ст. 257 ТК РФ). Отпуска, предоставленные работникам в связи с усыновлением ребенка, оформляются приказом (распоряжением) на основании заявления и документа, подтверждающего право работника на его получение (решение суда об усыновлении, свидетельство о рождении ребенка). Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в ч. 1 ст. 257 ТК РФ, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей — 110 календарных дней со дня их рождения).*
* учебный отпуск — отпуск, предоставляемый работникам, совмещающим работу с обучением *(Согласно ст. 173 и ст. 174 ТК РФ работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального и среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (см. таблицу). Для образовательного учреждения высшего профессионального образования Для образовательного учреждения среднего профессионального образования Для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно по 40 календарных дней по 30 календарных дней На каждом из последующих курсов соответственно по 50 календарных дней по 40 календарных дней Для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов 4 месяца 2 месяца Сдачи итоговых государственных экзаменов 1 месяц).*
* отпуск совместителю *(ст. 286 ТК) (Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности*
* **Отпуска без сохранения заработной платы** (ст 128 ТК) подразделяются на::
* те, которые даются по усмотрению работодателя (т.е. работодатель вправе отказать в предоставлении отпуска). Это отпуска, предоставляемые по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.
* отпуска для отдельных категорий работников по их инициативе. К ним относятся:
* участники Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
* работающие пенсионеры по старости – до 14 календарных дней в году;
* родители и жены (мужья) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
* работающие инвалиды – до 60 календарных дней в году;
* работники в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

Кроме того, отпуска без сохранения заработной платы предоставляются:

* матерям, отцам, бабушкам, дедушкам и другим родственникам или опекунам, осуществляющим уход за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст. 256 ТК РФ);
* работникам, допущенным к вступительным экзаменам в образовательные учреждения высшего профессионального образования – 15 календарных дней;
* работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней;
* работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающих учебу с работой для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году (ст. 173 ТК РФ);
* работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования – 10 календарных дней;
* работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающих учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты дипломов, сдачи государственных экзаменов – два месяца (ст. 174 ТК РФ).
* Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, полным кавалерам ордена Славы – до 3 недель в году в удобное для них время;
* совместителям, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы (ст. 286 ТК РФ);
* лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям – количество дней, необходимое для места проезда к месту использования отпуска и обратно (ст. 322 ТК РФ).
* Оформляется приказом при наличии личного заявления работника. Работник, получивший такой отпуск, может в любое время прервать его и выйти на работу, предупредив об этом работодателя.

**2** задание. Используя теоретический материал, ответьте на поставленные вопросы:

***Часть I. Ответьте письменно на один из следующих вопросов:***

1. Назовите источники ТП (не менее семи).
2. Раскройте содержание понятия «сверхурочная работа». Каков порядок привлечения к ней? Как оплачивается?
3. Перечислите виды целевых отпусков (не менее пяти)

***Часть II. Выполни тестовые задания.***

**1. Основанием возникновения трудового правоотношения является:**

1. только заключение трудового договора;

2. заключение трудового договора или фактическое допущение к работе;

3. заключение трудового договора, избрание (выборы) на должность и судебное решение о заключении трудового договора;

4. фактическое допущение работника к работе.

**2. Как называются стороны трудового договора:**

1. физическое лицо и юридическое лицо; 2. работник и наниматель;

3. заказчик и подрядчик; 4. работник и работодатель.

**3. На какой максимальный срок может быть заключен срочный трудовой договор:**

1. на два месяца; 2. на один год; 3. на три года; 4. на пять лет.

**4. Какому из перечисленных работников нельзя устанавливать испытание при приеме на работу:**

1. лицам пенсионного возраста; 2 женщинам, имеющим детей до трех лет;

3. лицам, не достигшим 18-ти лет; 4. лицам, заключившим срочный трудовой договор.

**5. За какой срок работник должен письменно предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию:**

1. за 10 дней; 2. за  две недели; 3. за  один месяц; 4. за два месяца

**6. Перерывы, предоставляемые работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе, в рабочее время:**

1. не включаются 2. включаются, если это зафиксировано в трудовом договоре-контракте3. включаются 4. включаются, если это предусмотрено коллективным договором

**7. По общему правилу заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста ...** 1. четырнадцати лет 2. шестнадцати лет 3. девятнадцати лет 4. восемнадцати лет

**8. Перерыв для отдыха и питания должен предоставляться после начала работы через:** 1. 3 часа 2. 3,5 часа 3. 4 часа 4. 5 часов

**9.Трудовые договоры могут заключаться:** 1.как на определенный, так и на неопределенный срок;   
2. сроком до 10 лет.  3**.**только на неопределенный срок; 

**10. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются …**

**1. работодателем с учетом мнения профсоюза**

2. работодателем по согласованию с выбранными для этой цели представителями трудового коллектива

3. единолично работодателем

**11. Трудовые отношения основаны на …** 1. договоре личного найма 2. **трудовом договоре** 3. договоре подряда

**12. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее … часов** 1. 12 2. 24 3. 36 4. **42**  5.48

**13. Какая продолжительность рабочей недели может быть установлена при определении режима рабочего времени?**

1. пятидневная с двумя выходными днями

2. шестидневная с одним выходным днем

3. рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику

4. любая из вышеуказанных

**14.На какой срок не может заключаться трудовой договор (укажите правильный ответ)?**

  1. на неопределенный срок; 2. на срок не более 10 лет;

  3. на неопределенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор),

**15. Как должен быть оформлен трудовой договор:**

1. в виде приказа о приеме на работу.

2. в письменной форме путем составления одного документа в одном экземпляре;

3. путем написания работником заявления о приеме на работу;

4. в письменной форме путем составления одного документа в двух экземплярах;

**16. Время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению — это...**

1. рабочее время; 2. время отдыха; 3. время обучения.

**17. Какие из перечисленных пунктов являются видами времени отдыха?**

1. перерыв в течение рабочего дня; 3. ежегодный оплачиваемый отпуск

2. праздничные нерабочие дни; 4.все варианты верны.

**18. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится:**

1. без изменений; 2. пропорционально отработанному им времени

3. все ответы неверны.

**19. К сверхурочной работе не допускаются:**

1. беременные женщины; 2. женщины, имеющие детей в возрасте до 12 лет;

3. все варианты верны.

**20. Какова максимальная продолжительность времени работы для работников, занятых на работе с вредными условиями труда?**

1. 24 часа в неделю; 2. 35 часов в неделю; 3. 36 часов в неделю.

**21. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет…**

1. 28 рабочих дней; 2. 28 календарных дней 3. 30 дней рабочих дней;

**22. При восстановлении механизмов, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников, применяется:**

1. сверхурочная работа; 2. работа в ночное время; 3. работа по совместительству.

**23. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника в течение двух дней подряд:**

1. 7 часов; 2. 5 часов; 3. 4 часа; 4. 3 часа.

**24. По истечении, какого периода времени появляется право у работника на ежегодный оплачиваемый отпуск?**

1. по истечении 7 месяцев; 2. по истечении 6 месяцев; 3. по истечении 8 месяцев.

**25. Какой документ должен отражать продолжительность и очередность отпусков?**

1. график отпусков; 2. учетный лист отпусков; 3. карта учета отпусков.