

1. МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

Международная организация труда, МОТ (International Labour Organization, ILO) – одно из учреждений Организации Объединенных Наций (ООН), которое:

- Ответственно за выработку и соблюдение международных трудовых норм;
- Содействует защите трудовых прав;
- Содействует установлению равноправия мужчин и женщин в трудовой сфере;
- Содействует укреплению социальной защищенности и развитию диалога по вопросам, которые связаны со сферой труда.

Методы работы МОТ

В своей работе МОТ использует 4 основных метода:

1. Развитие социального партнерства правительств, организаций трудящихся и предпринимателей;
2. Разработка, принятие и контроль над использованием международных трудовых норм: конвенций и рекомендаций;
3. Оказание помощи странам в решении социально-трудовых проблем (техническое сотрудничество);
4. Проведение исследований и осуществление публикаций по социально-трудовым проблемам.

Акты, принимаемые МОТ

1. Рекомендации (Не являются юридически обязательными актами. Если государство не ратифицировало ту или иную конвенцию, оно несет обязательства в силу факта членства в МОТ и присоединения к уставу по 4 основополагающим принципам. Служат руководством в области политики законодательства);
2. Декларации (Название нормативно правового акта, имеющее целью придать торжественный характер, подчеркнуть его особо важное значение для судеб соответствующего государства);
3. Конвенции (Международные договоры, обязательные для исполнения в случае ратификации (процесс придания юридической силы документу (договору) путем утверждения его соответствующим органом). Подлежат ратификации странами-участницами МОТ. Будучи ратифицированными государствами-членами, конвенции накладывают на государство обязательство проводить положения в жизнь).

2. ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ, ФЕДЕРАЛЬНЫЕ ЗАКОНЫ. ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) – кодифицированный законодательный акт о труде. (Федеральный закон №197-ФЗ ред. от 29.12.2020 года).

ТК РФ определяет трудовые отношения между работниками и работодателями.

Цели ТК РФ:

- Установление государственных гарантий трудовых прав и свобод;
- Создание условий труда и защиты прав и интересов работников и работодателей.

Задачи ТК РФ:

- Создание правовых условий для достижения согласования интересов сторон трудовых отношений;
- Правовое регулирование трудовых отношений;

- Регулирование отношений, связанных с организацией труда, трудоустройством, профессиональной подготовкой и переподготовкой и повышением квалификации работников;
- Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;
- Разрешение трудовых споров.

Регулирование трудовых отношений

Регулирование трудовых и иных отношений в соответствии с Конституцией РФ, федеральными конституционными законами (ФЗ) осуществляется:

- Трудовым законодательством, состоящим из ТК РФ, иных ФЗ и законов субъектов РФ;
- Указами Президента РФ;
- Постановлениями Правительства РФ и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;
- Нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов РФ;
- Нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Инструменты регулирования трудовых отношений

Трудовые отношения регулируются:

- Коллективными договорами;
- Соглашениями;
- Локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Противоречия между ТК РФ и иными ФЗ

Нормы трудового права, которые содержатся в иных ФЗ, должны соответствовать ТК РФ.

В случае противоречий между ТК РФ и иным ФЗ, который содержит нормы трудового права, применяется ТК РФ. Если вновь принятый ФЗ противоречит ТК РФ, то он применяется при условии внесения изменений в ТК РФ.

Внесение изменений в ТК РФ, а также приостановление действия положений или признание их утратившими силу, осуществляется отдельными ФЗ. Эти положения не включаются в тексты ФЗ, которые изменяют другие законодательные акты РФ, приостанавливают действие или признают утратившими силу.

1. Указы Президента РФ не должны противоречить ТК РФ и иным ФЗ;
2. Постановления Правительства РФ не должны противоречить ТК РФ, иным ФЗ и указам Президента РФ;
3. Нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ не должны противоречить ТК РФ, иным ФЗ, указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти;
4. Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти не должны противоречить ТК РФ, иным ФЗ, указам Президента РФ и постановлениям Правительства РФ;
5. Законы субъектов РФ не должны противоречить ТК РФ и иным ФЗ;
6. Органы местного самоуправления имеют право принимать нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с ТК РФ, другими ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ.

3. ПОНЯТИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА. ОТЛИЧИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ОТ ДОГОВОРОВ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОГО ХАРАКТЕРА

Трудовой договор (ТД) – соглашение между работодателем и работником, которое заключается в письменной форме. В нем прописываются взаимные права и обязанности обеих сторон.

Работник обязуется выполнять работу, которая соответствует его квалификации.

Работодатель обязуется:

- Предоставить работу;
- Обеспечить нормальные условия труда;
- Вовремя и в полном объеме осуществлять выплату заработной платы.

Работодатель, который принимает на работу сотрудника, вправе заключить с ним как трудовой, так и гражданско-правовой договор (ГПД).

Отличие ТД от ГПД

Трудовой договор	Гражданско-правовой договор
Работник принят на определенную должность по определенной специальности. В договоре указана трудовая функция, обуславливающая перечень трудовых действий	Работник выполняет определенный вид работ или услуг вне зависимости от квалификации, специальности. В договоре указан объем работ/услуг
Работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка. Выполняет работы в интересах, под управлением и контролем работодателя	Исполнитель устанавливает режим и порядок работы (время, способы выполнения задания)
Заработная плата структурирована (оклад, доплаты, надбавки и т.п.), начисляется за процесс труда. Выплаты носят периодический характер – каждые полмесяца согласно ТК РФ	Договор устанавливает размер оплаты и порядок расчетов. Выплата вознаграждения производится за результат, после оформления акта приемки-сдачи работы
Личное выполнение работы	Личный характер не обязателен

4. СОДЕРЖАНИЕ И УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

В ТД указываются:

- Сведения о сотруднике;
- Сведения о работодателе – компании или физическом лице;
- Место, где ТД подписан;
- Дата заключения ТД.

Условия ТД изменяются по соглашению обеих сторон в письменной форме.

Законодателью запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной ТД.

По соглашению сторон в ТД включаются права и обязанности работника и работодателя.

В ТД индивидуализируются условия труда и повышаются гарантии для отдельно взятого работника.

ТД не содержит условий, которые снижают уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством.

Если такие условия включены в ТД, то ни не могут применяться. Добровольное согласие работника на условия, которые ухудшают его положение, не освобождает работодателя от ответственности.

Обязательные условия ТД

- Место выполняемой работы (населенный пункт и адрес);
- Трудовая функция (должность, профессия, специальность, квалификация);
- Дата, когда работник должен начать выполнять работу;
- Срок ТД и основание его заключения, если заключается срочный ТД;
- Условия оплаты труда с указанием составляющих зарплаты работника (оклада, ставки, надбавок, доплат);
- Режим труда и отдыха;
- При работе во вредных либо опасных условиях труда указываются гарантии и компенсации за труд;
- Трудовые условия на рабочем месте;
- Условия, которые характеризуют работу (разъездная, подвижная и т.д.);
- Условие об обязательном страховании (работодатель обязан начислять и перечислять страховые взносы за сотрудника во внебюджетные фонды).

Дополнительные условия ТД

- Испытательный срок;
 - Соблюдение режима конфиденциальности;
 - Обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
 - Виды и условия дополнительного страхования работника;
 - Улучшение социально-бытовых условий работника и членов семьи;
 - Дополнительное негосударственное пенсионное обеспечение работника.
- Общее требование к дополнительным условиям – положение работника не должно ухудшаться по сравнению с установленным трудовым законодательством.

5. СТОРОНЫ, ГАРАНТИИ, СРОКИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

ТД – это двустороннее соглашение. Сторонами ТД являются работник и работодатель.

В качестве работодателей не выступают обособленные структурные подразделения (филиалы и представительства), так как они не имеют статуса юридических лиц (ст. 55 ГК РФ) и действуют от имени юридического лица.

Сроки ТД

ТД заключается:

- На неопределенный срок (если в ТД не оговорен срок его действия);
- На определенный срок не более 5 лет (срочный ТД), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Если истек срок действия срочного ТД, при этом ни одна из сторон не потребовала расторжения и работник продолжает работать, то условие о срочном характере ТД утрачивает силу, и он считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных ТД в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается ТД на неопределенный срок.

Ограничение прав при заключении ТД

Не допускается прямое или косвенное ограничение прав или установление преимуществ при заключении ТД в зависимости от:

- Пола;
- Расы;
- Цвета кожи;
- Национальности;

- Языка;
- Происхождения;
- Имущественного, социального и должностного положения;
- Возраста;
- Места жительства;
- Других обстоятельств, которые не связаны с деловыми качествами работников.

Отказ в заключении ТД

Запрещается отказывать:

- Женщинам по мотивам, которые связаны с беременностью или наличием детей;
- Работникам, которые были приглашены в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение 1 месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По требованию лица, которому отказано в заключении ТД, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ может быть обжалован в суде.

6. ТРУДОВАЯ КНИЖКА РАБОТНИКА

Трудовая книжка – основной документ о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Работодатель обязан по письменному заявлению лица оформить новую трудовую книжку, если при поступлении на работу она отсутствует в связи с утратой, повреждением или по иной причине (с указанием причины отсутствия).

Форма, порядок ведения и хранения, порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти.

Ведение трудовой книжки

Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего свыше 5 дней, если данная работа является основной.

Это требование распространяется на работодателей – юридических лиц и индивидуальных предпринимателей.

Исключение: работодатели-физические лица, которые не являются индивидуальными предпринимателями.

Сведения трудовой книжки

- Информация о работнике;
- Даты приема, увольнения, перевода на другую работу;
- Место работы;
- Вид мероприятия (прием, перевод, увольнение);
- Должность, профессия, специальность, квалификация, структурное подразделение;
- Вид поручаемой работы;
- Код выполняемой функции;
- Основание кадрового мероприятия (дата, номер, вид документа);
- Причины прекращения трудового договора.

7. ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 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, с изменением типа государственного или муниципального учреждения;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого 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;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

8. ИСПЫТАНИЕ РАБОТНИКА ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

При заключении трудового договора предусматривается условие об испытании работника.

Отсутствие условия об испытании означает, что работник принят на работу без него.

В случае, когда работник физически допущен к работе без оформления ТД (ч. 1 ст. 67 ТК РФ), условие об испытании включается в ТД, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы лица.

Цель испытания – проверка соответствия поручаемой работе (по соглашению обеих сторон).

В период испытания на работника распространяются положения:

- Трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, которые содержат нормы трудового права;
- Коллективного договора;
- Соглашений;
- Локальных нормативных актов.

9. ПОНЯТИЯ ПЕРЕВОД И ПЕРЕМЕЩЕНИЕ. ВИДЫ ПЕРЕВОДОВ

Перевод — это постоянное или временное изменение трудовых функций работника и/или его структурного подразделения, если оно указано в трудовом договоре, при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. В большинстве случаев перевод требует согласия работника.

При **перемещении** условия трудового договора не меняются, движение сотрудника внутри организации происходит без изменения трудовой функции. И, как видно из ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ, перемещение не требует согласия работника и выполняется на усмотрение работодателя без заключения дополнительного соглашения с сотрудником.

При переводе необходимо письменное согласие и условие договора меняется. При перемещении этого нет.

Виды переводов

1. Перевод на другую работу у того же работодателя. Подразделяется на:

- Постоянный. У работника меняется трудовая функция, структурное подразделение или изменяются оба условия. При этом работник продолжает работать у того же работодателя);

- Временный. Производится:
 - по соглашению сторон;
 - по инициативе работодателя без согласия работника.

В обоих случаях, если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал предоставления и продолжает работать, условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2. Временный перевод без согласия работника. Возможен на срок до 1 месяца на безусловленную ТД работу в случаях:

- Катастрофы;
- Производственной аварии;
- Пожара, наводнения;
- Других чрезвычайных обстоятельств.

Допускается временный перевод работника без его согласия на срок до 1 месяца при наличии чрезвычайных обстоятельств в случаях:

- Простоя;
- Необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества;
- Замещения временно отсутствующего работника.

Перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается по письменному согласию работника.

3. Постоянный перевод работника в другую местность. Постоянный перевод с работодателем на работу в другую местность допускается с согласия работника.

Другая местность – местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

Отказ работника является основанием прекращения ТД (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ: отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность).

4. Перевод на постоянную работу к другому работодателю. Осуществляется по соглашению обеих сторон по старому и новому месту работы и связан с изменением работодателя как одной из сторон ТД. В этом случае прекращается ТД (п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ: перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю).

5. Перевод в соответствии с медицинским заключением. Работника, который нуждается в переводе в соответствии с медицинским заключением, с письменного

согласия работодатель обязан перевести на другую работу, которая не противопоказана по состоянию здоровья. При переводе на другую нижеоплачиваемую работу за ним сохраняется прежний средний заработок в течение 1 месяца со дня перевода.

Зарботок сохраняется до установления стойкой утраты трудоспособности или до выздоровления при переводе в связи с:

- Трудовым увечьем;
- Профессиональным заболеванием;
- Иным повреждением здоровья, связанным с работой.

ТК РФ выделяет 2 срока перевода работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением:

- До 4 месяцев;
- Более 4 месяцев.

10. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Рабочее время – время, в течение которого работник исполняет трудовые обязанности в соответствии с ПВТР и условиями ТД.

В рабочее время входят периоды времени, которые отнесены к рабочему нормами ТК РФ, иными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами (ст. 91 ТК РФ).

Во время труда входят перерывы для обогрева и отдыха сотрудников, которые работают в холодное время года на открытом воздухе (ст. 109 ТК РФ).

Время отдыха – время, когда работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и может использовать его по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

К видам времени отдыха относятся (ст. 107 ТК РФ):

- Перерывы в течение рабочего дня (смены);
- Ежедневный (междусменный) отдых;
- Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- Нерабочие праздничные дни;
- Отпуска.

Продолжительность рабочего времени:

- Нормальная продолжительность рабочего времени – 40 ч. в неделю;
- До 35 ч. в неделю – для инвалидов I или II группы;
- До 36 ч. в неделю – для работы на вредных условиях труда.

Режим рабочего времени предусматривает:

- Продолжительность рабочей недели;
- Продолжительность ежедневной работы (смены);
- Время начала и окончания работы;
- Время перерывов в работе;
- Число смен в сутки;

Чередование рабочих и нерабочих дней.

11. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА: ПОощРЕНИЯ ЗА ТРУД, ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения организации (ст. 189 ТК РФ).

Работодатель вправе поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

За совершение дисциплинарного проступка, неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель вправе применить дисциплинарные взыскания.

За каждый дисциплинарный проступок применяется одно взыскание.

Сроки применения взыскания

Если в течение 1 года со дня применения взыскания работник не получил нового, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

До истечения года работодатель вправе снять взыскание:

- По собственной инициативе;
- По просьбе работника;
- По ходатайству его руководителя или представительного органа работников.

Снятие взысканий

Дисциплинарные взыскания, которые сняты с работника, не учитываются при решении вопросов об увольнении работника за систематическое неисполнение трудовых обязанностей.

12. ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР) – обязательный нормативный документ, который регулирует:

- Порядок приема и увольнения работников;
- Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора;
- Режим работы;
- Время отдыха;
- Меры поощрения, взыскания;
- Иные вопросы регулирования трудовых отношений.

ПВТР:

- Разрабатывается и утверждается работодателем;
- Находится в любой организации независимо от формы собственности и размеров, в том числе и у индивидуальных предпринимателей;
- Является приложением к коллективному договору.

Работодатель обязан ознакомить работника с ПВТР организации до подписания работником трудового договора.

Ответственность за отсутствие правил наступает по ст. 5.27 КОАП РФ.

Указанной частью статьи предусмотрен административный штраф для организации и ее должностных лиц, в ряде случаев – дисквалификация должностного лица.

13. НОРМЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, РЕГУЛИРУЮЩИЕ ПРИМЕНЕНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН

Трудовое законодательство России закрепляет равенство мужчины и женщины в трудовых отношениях. Вместе с тем, учитывая особенности женского организма, трудовое законодательство предусматривает ряд льгот для работающих женщин, повышенную охрану их труда.

Запрещается:

- Применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда;
- Применение труда женщин на подземных работах, кроме некоторых подземных нефизических работ и работ по санитарному и бытовому обслуживанию;
- Переноска и передвижение женщинами тяжестей, превышающих установленные предельные нормы: до 2 раз в час предельно допустимая масса груза – 10 кг, в течение рабочей смены предельно допустимая масса груза – 7 кг;
- Привлечение женщин к работам в ночное время (с 22:00 до 6:00).

14. НОРМЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, РЕГУЛИРУЮЩИЕ ПРИМЕНЕНИЕ ТРУДА БЕРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН

Трудовым законодательством установлены определенные гарантии беременным женщинам и особенности применения их труда.

1. Направление в командировки, сверхурочная работа.

Для беременных женщин запрещаются:

- Направление в служебные командировки;
- Привлечение к сверхурочной работе;
- Работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;
- Работа с применением ядохимикатов, пестицидов, дезинфицирующих средств.

Женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы:

- Перед отпуском по беременности и родам;
- Сразу после отпуска;
- По окончании отпуска по уходу за ребенком.

2. Перевод на другую работу.

Беременная женщина на основании медицинского заключения по заявлению переводится на другую работу, которая исключает воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ч. 1 ст. 254 ТК РФ).

Женщина, которая имеет детей в возрасте до 1.5 лет, по заявлению переводится на другую работу в случае невозможности выполнения прежней работы (ч.4 ст. 254 ТК РФ).

3. Расторжение ТД по инициативе работодателя.

Расторжение ТД по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается. Исключения составляют случаи:

- Ликвидации организации;
- Прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Если во время беременности истек срочный ТД, то работодатель обязан по письменному заявлению продлить срок действия до окончания беременности, а при предоставлении ей отпуска по беременности и родам – до окончания такого отпуска.

Не чаще 1 раза в 3 месяца женщина обязана (по запросу работодателя) представлять медицинскую справку, которая подтверждает состояние беременности.

Если после окончания беременности женщина продолжает работать, то работодатель имеет право расторгнуть ТД с ней в связи с истечением срока его действия в течение 7 дней со дня, когда он узнал о факте окончания беременности.

4. Сохранение среднего заработка.

За беременной женщиной сохраняется средний заработок по месту работы на время прохождения диспансерного обследования (ч. 3 ст. 254 ТК РФ).

Основанием для предоставления гарантии является справка медицинской организации, которая подтверждает состояние беременности.

Нормы трудового законодательства, которые регулируют применение труда других лиц с семейными обязанностями

Лица с семейными обязанностями:

- Работники, которые непосредственно занимаются воспитанием и развитием ребенка;
- Работники – родственники ребенка (помимо указанных выше), осуществляющие фактический уход за ним;
- Работники, которые осуществляют уход за членами семьи или оказывают им помощь;
- Иные лица с учетом обстоятельств, которые свидетельствуют о выполнении общественно значимых обязанностей по воспитанию ребенка, уходу за членом семьи или оказанию ему помощи;
- Одинокие матери – воспитывают своих детей (родных или усыновленных) и занимаются их развитием без отца;
- Лица, которые воспитывают детей без матери – к ним относится отец ребенка, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна (попечителя) несовершеннолетнего, а также иные лица с учетом конкретных обстоятельств, свидетельствующих о воспитании ребенка.

Трудовым законодательством установлены определенные гарантии работающим лицам с семейными обязанностями:

5. Предоставление ежемесячных дополнительных дней отдыха.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) по письменному заявлению для ухода за детьми-инвалидами работодатель обязан предоставлять ежемесячно 4 дополнительных выходных дня, оплачиваемых в размере среднего заработка.

Дополнительные выходные дни не предоставляются в случаях:

- Если работник просит предоставить неиспользованные выходные дни за прошедший календарный месяц;
- Если работник просит предоставить дополнительные выходные в период очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет.

При этом у другого родителя право на 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня сохраняется.

Оплата дополнительных дней производится за счет средств ФСС РФ. При наступлении обстоятельств, которые влекут потерю права на использование дополнительных оплачиваемых дней, работник обязан известить об этом работодателя.

Выходные дни могут быть использованы одним из родителей (опекунов, попечителей) или разделены ими между собой по их усмотрению.

6. Предоставление дополнительного отпуска без сохранения заработной платы.

Работодатель обязан предоставить отпуск, если эта возможность установлена коллективным договором (ст. 263 ТК РФ):

- Работнику, который имеет 2 и более детей до 14 лет;
- Работнику, который имеет ребенка-инвалида до 18 лет;
- Одинокому родителю, который воспитывает ребенка до 14 лет.

Работодатель не вправе отказать работнику в просьбе присоединить дополнительный отпуск к ежегодному оплачиваемому, или использовать его отдельно, полностью или по частям. Работодатель и работник не вправе переносить указанный отпуск на следующий рабочий год.

Продолжительность дополнительного отпуска – до 14 календарных дней.

7. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска.

В удобное время ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), который воспитывает ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ), а также родителю, который имеет 3 и более детей в возрасте до 12 лет (ст. 262.2 ТК РФ).

8. Предоставление отпуска по уходу за ребенком.

Право на отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет имеют (в соответствии со ст. 256 ТК РФ):

- Мать, отец;
- Бабушка, дедушка;
- Другой родственник;
- Опекун;
- Другое лицо, которое воспитывает ребенка без матери и осуществляет уход за ним;

- Лица, которые усыновили ребенка.

Возможность предоставления отпуска не зависит от степени родства и совместного проживания с родителями (родителем) ребенка.

9. Компенсационные и другие выплаты.

Право на получение выплат имеют лица, которые находятся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

К ним относятся:

- Мать, отец;
- Усыновитель;
- Опекун;
- Бабушка, дедушка;
- Другой родственник.

Если за ребенком ухаживает несколько лиц, пособие выплачивается только одному из них.

В период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет работник работает на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия (ч. 3 ст. 256 ТК РФ).

10. Ограничения к дополнительной работе, командировкам.

Работодатель вправе привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные или праздничные дни:

- Работников, которые воспитывают детей до 5 лет без супруга (супруги);
- Работников, которые имеют детей-инвалидов;
- Опекунов, попечителей несовершеннолетних детей только при наличии письменного согласия, при отсутствии противопоказаний по здоровью, а также при письменном ознакомлении работников со своим правом отказаться от выполнения такой работы (ст. 259, 264 ТК РФ).

11. Запрет на увольнение по инициативе работодателя.

Работодатель не вправе уволить по инициативе:

- Женщину, которая имеет ребенка в возрасте до 3 лет;
- Одинокую мать, которая воспитывает ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- Одинокую мать малолетнего ребенка в возрасте до 14 лет;
- Беременную женщину;
- Работника, который воспитывает ребенка-инвалида до 18 лет без матери;
- Работника, который воспитывает малолетнего ребенка до 14 лет без матери;
- Родителя, который является единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- Единственного кормильца ребенка в возрасте до 3 лет в семье, которая воспитывает 3 и более малолетних детей, если другой родитель не состоит в трудовых отношениях.

12. Перерывы для кормления ребенка.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ).

13. Отпуска работникам, усыновившим ребенка.

Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск 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).

15. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ МОЛОЖЕ 18 ЛЕТ ПРИНЯТИЕ НА РАБОТУ

Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать ТД с работодателями при наличии:

- Доходов (собственного заработка, стипендии, иных доходов);
- С письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

Принятие на работу – после предварительного обязательного медицинского осмотра. Ежегодные медицинские осмотры до 18 лет осуществляются за счет средств работодателя.

Запрет в применении труда

Запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах:

- Подземных;
- С вредными и (или) опасными условиями труда;
- Которые могут причинить вред здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами).

Работникам в возрасте до 18 лет запрещаются:

- Служебные командировки;
- Сверхурочная работа;
- Работа в ночное время;
- Работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- Переноска и передвижение тяжестей, которые превышают установленные

предельные нормы.

Нормы выработки

Нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

Пониженные нормы выработки могут устанавливаться для тех, кто:

- Поступает на работу после окончания общеобразовательных учреждений и учреждений начального профессионального образования;
- Прошел профессиональное обучение на производстве.

Оплата труда

При повременной оплате труда заработная плата выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель за счет собственных средств производит доплаты до уровня оплаты труда работников при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников, которые допущены к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам.

Работодатель устанавливает им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность ежедневной работы.

Оплата производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки для работников, которые:

- Обучаются в общеобразовательных учреждениях;
- Обучаются в учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования;
- Работают в свободное от учебы время.

Сокращенное рабочее время

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- Не более 24 часов в неделю – для работников в возрасте до 16 лет;
- Не более 35 часов в неделю – для работников в возрасте от 16 до 18 лет;
- Не более 35 часов в неделю – для работников, которые являются

инвалидами I и II группы.

Расторжение Трудового договора

Расторжение ТД по инициативе работодателя допускается с согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем).

16. ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ ЗА ТЯЖЕЛЫЕ РАБОТЫ И РАБОТЫ С ВРЕДНЫМИ И/ИЛИ ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА

Гарантии и компенсации за работу устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

Гарантии и компенсации не устанавливаются в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, которые подтверждены результатами специальной оценки или заключением государственной экспертизы.

Льготы и компенсации за тяжелые работы и работы с вредными и/или опасными условиями труда:

1. Уменьшение рабочего времени.

При вредных (3, 4 степени) или опасных условиях труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего дня – не более 36 часов в неделю.

Максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- При 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;
 - При 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.
2. Дополнительный ежегодный отпуск.

Людям, которые заняты на опасном производстве, положена компенсация в 7 дней дополнительного ежегодного отпуска, которые оплачиваются работодателем.

Отпуск предоставляется:

• Работникам, которые заняты на работах с вредными и/или опасными условиями труда, после того как результаты СОУТ подтвердят, что производство относится ко 2, 3 или 4 классу опасности;

- Работникам, которые имеют особый характер работы;
- Работникам с ненормированным рабочим днем;
- Работникам, которые работают в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Для районов Крайнего Севера установлен дополнительный отпуск: 24 календарных дня + общепринятые 7 дней = 31 день.

Отзыв из отпуска не допускается. Отпуск предоставляется ежегодно и не подлежит переносу и замене на денежную компенсацию.

Запрещается не предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск:

- В течение 2 лет подряд;
 - Работникам в возрасте до 18 лет;
 - Тем, кто занят на работах с вредными и(или) опасными условиями труда.
3. Специальное и лечебное питание.

Работа в особо вредных условиях предполагает лечебно-профилактическое питание сотрудников, которое направлено на поддержание здоровья и профилактику профессиональных заболеваний.

При воздействии вредоносных факторов производства рабочим рекомендуется потреблять минимум 500 мл молока за смену, чтобы минимизировать негативное влияние на организм (приказ Минздравсоцразвития от 16.02.2009 г. №45н).

В качестве мер компенсации негативного воздействия предусматривается выдача молока и устанавливается, что стоимость молока для расчета компенсации за вредность можно заменить денежной выплатой, равной стоимости продукта (ст. 222 ТК РФ).

Молоко заменяется денежной компенсацией, если:

- это предусмотрено коллективным, трудовым договором;
- работник дал письменное согласие или подал заявление;

- размер компенсации эквивалентен розничной цене молока в месте нахождения предприятия;

- выплата производится ежемесячно и периодически индексируется.

4. Компенсационные выплаты и доплаты.

Если по результатам СОУТ условия труда признаны вредными и (или) опасными, то сотрудники предприятий вправе получать денежные компенсации и доплаты.

Основная надбавка (компенсация) – увеличение размера заработной платы минимум на 4% от оклада сотрудника.

Работодатель имеет право поднять размер компенсации, закрепив размер доплаты в коллективном, трудовом договоре или другом внутреннем документе предприятия. В отдельных отраслях производства законодательно установлены определенные размеры надбавки, например:

- 20% положено в системе УФСИН персоналу, работающему с ВИЧ-инфицированными;

- 12% - работникам Федеральной службы по техническому и экспортному контролю;

- 12% - экипажам судов, работающих в ледовых условиях.

Оплата труда работников в повышенном размере устанавливается тем, кто:

- Работает с вредными и (или) опасными условиями труда;

- Работает в местностях с особыми климатическими условиями.

5. Обязательное проведение медосмотров.

Одной из гарантий является проведение обязательных медосмотров:

- Предварительных – для исключения тех, кто не в состоянии трудиться в опасных производственных условиях;

- Периодических – для предупреждения развития профзаболеваний.

Обязательные медосмотры проводятся за счет работодателя с сохранением за сотрудником заработной платы.

6. Долгосрочный выход на пенсию.

Законодательством предусмотрена возможность долгосрочного выхода на пенсию при наличии специального стажа для граждан России, работающих:

- В тяжелых и вредных условиях труда;

- В горячих цехах.

Пенсионный возраст устанавливается по специальной сетке в зависимости от вида осуществляемой трудовой деятельности, а также от количества лет наработанного «вредного» стажа.

17. ОПЛАТА ТРУДА И ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Оплата труда на предприятии включает в себя:

- Основную заработную плату (Выплаты за выполненную работу в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий труда, а также компенсационные выплаты);

- Премии (Выплаты стимулирующего характера);

- Компенсации (Выплаты при выполнении работ в условиях, которые отклоняются от нормальных);

- Гарантии (Выплаты за фактически неотработанное, не явочное время).