

ТРУД В ЗАКОНЕ

**Избранные вопросы
трудового права РФ**

- всякое умственное и физическое усилие, предпринимаемое частично или целиком с целью достижения какого-либо результата, не считая удовлетворения получаемого непосредственно от самой проделанной работы (Альфред Маршалл)
- это деятельность, направленная на развитие человека и преобразование ресурсов природы в материальные, интеллектуальные и духовные блага. Такая деятельность может осуществляться либо по принуждению, либо по внутреннему побуждению, либо по тому и другому.

ТРУД

Всеобщая декларация прав человека

Принята резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 года

Статья 4

Никто не должен содержаться в рабстве или в подневольном состоянии; рабство и работорговля запрещаются во всех их видах

Статья 23

1. Каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы.
2. Каждый человек, без какой-либо дискриминации, имеет право на равную оплату за равный труд.
3. Каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи, и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения.
4. Каждый человек имеет право создавать профессиональные союзы и входить в профессиональные союзы для защиты своих интересов.

Статья 24

Каждый человек имеет право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск.

Право на труд: международное признание

Конвенция о защите прав человека и основных свобод (Рим, 4 ноября 1950 г.)

Статья 4

Запрещение рабства и принудительного труда

1. Никто не должен содержаться в рабстве или подневольном состоянии.
2. Никто не должен привлекаться к принудительному или обязательному труду.
3. Для целей настоящей статьи термин "**принудительный или обязательный труд**" не включает в себя:
 - a) всякую работу, которую обычно должно выполнять лицо, находящееся в заключении согласно положениям статьи 5 настоящей Конвенции или условно освобожденное от такого заключения;
 - b) всякую службу военного характера, а в тех странах, в которых правомерным признается отказ от военной службы на основании убеждений, службу, назначенную вместо обязательной военной службы;
 - c) всякую службу, обязательную в случае чрезвычайного положения или бедствия, угрожающего жизни или благополучию населения;
 - d) всякую работу или службу, являющуюся частью обычных гражданских обязанностей.

**Право на труд: международное
признание**

- Создана в 1919 г. С 1946 г. – специализированное агентство ООН.
- Штаб-квартира МОТ находится в Женеве, Швейцария. С 1 октября 2012 года Генеральным директором МОТ является Гай Райдер (Guy Ryder).
- За время ее существования было принято 188 конвенций и 200 рекомендаций.
- **8 основных конвенций:**
 1. Конвенция № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948 г.),
 2. Конвенция № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» (1949 г.)
 3. Конвенция № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда» (1930 г.)
 4. Конвенция № 105 «Об упразднении принудительного труда» (1957 г.)
 5. Конвенция № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.)
 6. Конвенция № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» (1951 г.)
 7. Конвенция № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» (1973 г.)
 8. Конвенция № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (1999 г.)

МОТ: Международная организация Труда

Статья 37

1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.
2. Принудительный труд запрещен.
3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.
4. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.
5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Трудовое право находится в совместном ведении РФ и субъектов РФ (см. пп. К, п. 1. ст. 71 Конституции)

Право на труд: Конституция РФ

- Конституция РФ
- ФКЗ
- Нормы международного права
- Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 № 197-ФЗ (действ. с 1.02.2002 г.) – четвертый кодекс законов о труде с 1917 г.
- Иные федеральные законы
- Законы субъектов федерации
- Подзаконные акты
- Социально-партнерские отношения
- Локальные нормативные акты

Источники трудового права

- **свобода труда**, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- **запрещение принудительного труда и дискриминации** в сфере труда;
- **защита от безработицы** и содействие в трудоустройстве;
- обеспечение права каждого работника на **справедливые условия труда**, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- **равенство прав и возможностей** работников;
- обеспечение права каждого работника на **своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование** для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- **обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе** с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;
- обеспечение **права** работников и работодателей **на объединение для защиты своих прав и интересов**, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, право работодателей создавать объединения работодателей и вступать в них;
- обеспечение **права работников на участие в управлении организацией** в предусмотренных законом формах;
- **сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений** и иных непосредственно связанных с ними отношений;

Принципы трудового права

- **социальное партнерство**, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- **обязательность возмещения вреда**, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- установление **государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей**, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением;
- **обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод**, включая судебную защиту;
- **обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров**, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;
- **обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора**, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять **профсоюзный контроль** за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение **права работников на защиту своего достоинства** в период трудовой деятельности;
- обеспечение права на **обязательное социальное страхование** работников.

Принципы трудового права

- Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.
- Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.
- Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены настоящим Кодексом или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.
- (Ст. 3 ТК)

Запрет дискриминации в сфере труда

- **КоАП РФ:**

Статья 13.11.1. Распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера
Распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера, - влечет наложение административного штрафа на граждан - от пятисот до одной тысячи рублей; на должностных лиц - от трех тысяч до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от десяти тысяч до пятнадцати тысяч рублей.

- **УК РФ:**

Статья 145. Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет

Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, по этим мотивам -

наказываются штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательными работами на срок до трехсот шестидесяти часов.

Ответственность за дискриминацию

- Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.
- Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.
- (ст. 15 ТК РФ)

Трудовые отношения

Основания возникновения трудовых отношений

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем **на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.**

В случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

- избрания на должность;
- избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- назначения на должность или утверждения в должности;
- направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты;
- судебного решения о заключении трудового договора;
- признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями.
- Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.
- **Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается.**
- Ст. 16 ТК РФ

- Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.
- Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.
- Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.
- 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.
- **По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.**
- Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Отказ в приеме на работу ст. 64 ТК РФ

- Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.
- Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.
- Права и обязанности работника – см. ст. 21 ТК РФ
- Права и обязанности работодателя - см. ст. 22 ТК РФ

Стороны трудовых отношений

- Полная трудовая правосубъектность – с 16 лет
- С 15 лет – возможен ТД для выполнения легкого труда
- С 14 лет – возможен ТД с согласия одного из родителей и органов опеки – без ущерба для учебы!
- В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет. ТД подписывает родитель (опекун)!

Трудовая правоспособность и дееспособность

соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым **работодатель обязуется** предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а **работник обязуется** лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.
(Ст. 56 ТК РФ)

Трудовой договор

- Ст. 57 ТК РФ – перечень условий и сведений, подлежащих включению в трудовой договор
- Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных указанной статьей, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.
- В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами

Содержание трудового договора

«Работник во время действия трудового договора и в течение 3х лет после его расторжения не имеет права принимать предложения клиентов о найме, а также устраиваться на работу в конкурирующие организации»

(пункт из трудового договора)

Законно ли?

ТД на неопределенный срок

Срочный ТД (до 5 лет)

- Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.
- В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.
- Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Срок трудового договора

- со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя
- Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.
- Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

Вступление ТД в силу

- Письменная. Два экземпляра.
- Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.
- За уклонение от заключения ТД – ответственность по ст. 5.27 КоАП.

Трудовой договор - форма

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату

Совмещение vs Совместительство

- Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.
- Ведется работодателем в отношении каждого сотрудника, проработавшего более 5 дней, если работа является основной.
- В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. **Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.**

Трудовая книжка



№	Дата			Сведения в краткой форме о будущей постоянной работе. (с указанием отрасли и специальности)	на работу, по мере квалификации, увольнения на ставку, пункт приема)	Важнейшие даты и номер документа, на основании которого выдан этот лист
	числ	месц	год			
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						
31						
32						
33						
34						
35						
36						
37						
38						
39						
40						
41						
42						
43						
44						
45						
46						
47						
48						
49						
50						

УВОЛЕН

- При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе
Испытание при приеме на работу не устанавливается, кроме прочего, для:
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- **лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня**
- Срок: не более 3 мес., для руководителей – не более 6 мес.

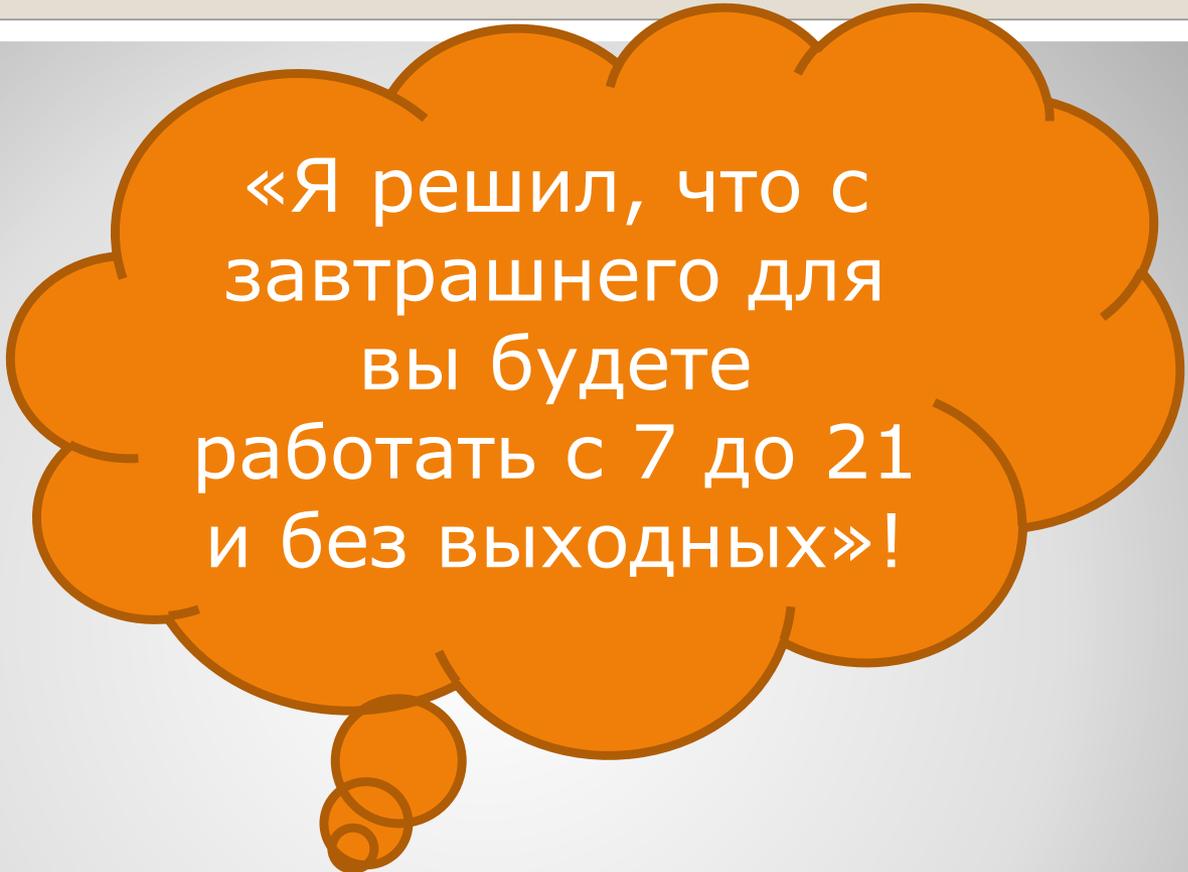
Испытательный срок

- При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.
- Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.
- Если в период испытания работник 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.

Результаты прохождения испытательного срока

- *Заработная плата на период испытания ниже, чем после его прохождения*
- *Оформление по ТК только после прохождения испытательного срока*
- *Увольнение в связи с непрохождением испытательного срока без объяснения причин*

Законно ли?



«Я решил, что с
завтрашнего дня
вы будете
работать с 7 до 21
и без выходных»!

Изменение условий ТД

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника ;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 8) 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;
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон ;
- 11) нарушение установленных ТК или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы .

Прекращение ТД

- Предупреждение в письменной форме минимум за 2 недели
- Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении
- До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление
- В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Прекращение ТД по инициативе работника

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
 - 2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
 - 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
 - 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
 - 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
 - 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей
 - 7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя
 - 8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
 - 9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
 - 10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
 - 11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора
- и др.

Прекращение ТД по инициативе работодателя

- Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законодательством относятся к рабочему времени.
- Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.
- Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.
- Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Продолжительность рабочего времени

- должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

Режим рабочего времени

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Отдых

- В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.
- Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.
- Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).
- Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.
- Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Лучше не забывать, что

- Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).
- МРОТ – общенациональный – 7800 руб. , региональный (Москва) – 17 624 рублей (с 1 июля 2017 года)

Зарплата

- В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.
- В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.
- Сверхурочная работа оплачивается за первые два 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, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
- Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере

Лучше не забывать, что