
Право на труд и трудоустройство правоотношения

1. Понятие трудовое право

Трудовое право - это отрасль права, регулирующая общественные отношения в условиях рынка труда, независимо от форм собственности

Трудовые правоотношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о выполнении работником за плату определенной трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, соглашениями, трудовым договором.

2. Источники трудового права:

- Конституция РФ.
- Трудовой кодекс РФ (30.12.2001 г.).
- Иные федеральные законы.
- Указы Президента РФ.

3. Принципы трудовых правоотношений в Российской Федерации

- 1) **запрет принудительного труда** — налагает запрет на всякую работу или службу, если лицо не предложило добровольно своих услуг; незанятость гражданина не может служить основанием для привлечения его к ответственности (при этом принудительным трудом не является военная служба, работы в условиях чрезвычайных обстоятельств, работы на основании вступившего в законную силу приговора суда);
- 2) **право на безопасность труда** - устанавливает, что каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;
- 3) **законодательное определение минимального размера оплаты труда** - возлагает обязанность на любого работодателя осуществлять выплаты своим работникам не ниже установленного в законодательном порядке минимума;

4) **законодательное право на забастовку** - гарантирует работникам право добровольно отказываться от выполнения трудовых обязанностей в целях разрешения коллективного спора в следующих случаях: примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора; работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения спора;

5) **право трудящихся на отдых** - гарантирует установленные законодательством продолжительность рабочего дня, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

4. Субъекты трудовых правоотношений

Субъектами выступают **работодатель** и **работник**, которые строят свои отношения на **договорной основе**. При этом работник получает за свой труд **заработную плату** или **часть дохода организации**. Основополагающим документом, регулирующим трудовые отношения, **являются коллективный договор** или **трудовой договор**.



5. Порядок оформления и приема на работу

- будущий сотрудник приносит **необходимые документы** и пишет **заявление о приеме на работу**;
- будущий сотрудник должен быть ознакомлен (при необходимости под роспись) со всеми **нормативными документами предприятия**, которыми он должен руководствоваться в работе;
- работодатель и сотрудник **заключают трудовой договор**;
- по предприятию на основе трудового договора издается **приказ о приеме на работу**;
- в отделе кадров заполняют **личную карточку работника** по форме № 2;
- в отделе кадров заводят **личное дело** на работника и вносят соответствующую запись о приеме в **трудовую книжку**.

6. Документы, которые работник должен предоставить в место трудоустройства

Ст. 65 ТК РФ

- **паспорт** или любой другой документ, который удостоверяет его личность;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа – **СНИЛС**.
- **трудовую книжку** (если работник устраивается на работу впервые, трудовую книжку ему оформляют на этом предприятии; если работник устраивается по совместительству, его трудовая книжка остается по основному месту работы, а работодатель по совместительству не вправе ее требовать);

6. Документы, которые работник должен предоставить в место трудоустройства

Ст. 65 ТК РФ

- документы **воинского учета** (предоставляют те граждане, которые подлежат призыву на воинскую службу);
- документы **об образовании** (если должность предполагает наличие специальных знаний).
- свидетельство о постановке на учет в налоговом органе физического лица по месту жительства на территории РФ, **идентификационный номер налогоплательщика** (ИНН) при наличии;

6. Документы, которые работник должен предоставить в место трудоустройства

Ст. 65 ТК РФ

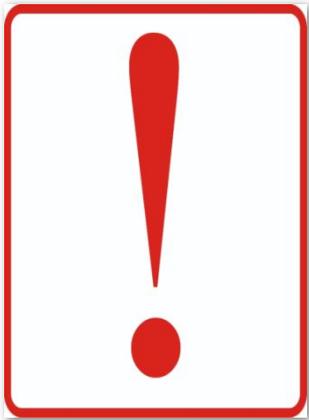
- справку о **наличии (отсутствии) судимости** и (или) **факта уголовного преследования** либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.
- справку о том, является или **не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача** либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти.

В некоторых случаях могут потребоваться дополнительные документы

6. Документы, которые работник должен предоставить в место трудоустройства

Ст. 65 ТК РФ

При приеме на работу работодатели из отдельных сфер требуют **справку о прохождении медицинского осмотра** и пригодности к конкретной деятельности.



Справка является обязательной при трудоустройстве лиц, не достигших совершеннолетия (ст. 69 ТК РФ) или поступающих на государственную и муниципальную службу, сотрудникам медицинских и детских заведений, заведений общественного питания.

Несовершеннолетним гражданам необходимо предъявить разрешение одного из родителей или органов опеки (ст. 63 ТК РФ).

7. Понятие «трудовой договор»

Трудовой договор – соглашение между работником и работодателем, устанавливающих их взаимные права и обязанности. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Трудовой договор содержит разделы ст. 57 ТК РФ:

- ФИО работника;
- реквизиты документа – наименование предприятия, наименование документа, дату составления, печать предприятия и т. д.;
- общие положения – дата начала договора и дата, с которой работник выходит на работу, отметка об испытательном сроке и так далее;
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- оплата труда и социальные гарантии;
- распорядок рабочего времени и времени отдыха;
- условия страхования;
- ответственность работника и работодателя;
- условия изменения и прекращения действия трудового договора; порядок разрешения споров.

8. Виды трудовых договоров СТ 58 ТК РФ

Трудовой договор на неопределенный срок

Бессрочные – вид трудового договора, который заключается на неопределенный срок. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на **неопределенный срок**.



8. Виды трудовых договоров СТ 58 ТК РФ

Трудовой договор на определенный срок

Срочные – вид трудового договора, который заключается на определенный срок.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения **не могут быть установлены на неопределенный срок** с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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**.

Срочный трудовой договор заключается ст. 59 ТК РФ

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- с лицами, направляемыми на работу за границу;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

Срочный трудовой договор заключается ст. 59 ТК РФ

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться ст. 59 ТК РФ

- С пенсионерами
- С лицами, по состоянию здоровья которых разрешена только временная работа
- С лицами, поступающими на работу в районах Крайнего Севера, если это связано с переездом к месту работы
- Для предотвращения неотложных работ, например, для борьбы с катастрофами
- С творческими работниками, работниками СМИ
- С лицами, поступающими на работу по совместительству, и др.
- С лицами, получающими образование по очной форме обучения
- С членами экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и судов смешанного

**По соглашению сторон срочный трудовой договор
может заключаться ст. 59 ТК РФ**

ст. 60.1 ТК РФ

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

С работниками по совмещению заключается **срочный трудовой договор** (ст. 59 ТК РФ).

**Регулирование трудовых правоотношений регулируется
главой 44 ТК РФ.**

Вступление трудового договора в силу ст. 61 ТК РФ

Договор вступает в силу **со дня его подписания** (если другое не оговорено). К работе работник обязан **приступить с того дня, который указан в договоре**. Если день начала работы не указан в договоре, то работник обязан приступить к работе **на следующий день после подписания**.

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.

Испытательный срок ст. 70 ТК РФ

Испытательный срок по общему правилу **не может превышать трех месяцев** (для определенной категории работников срок может быть увеличен **до шести месяцев**). В срок испытания не включается время, в течение которого **работник болел или отсутствовал на работе по уважительной причине**. При заключении трудового договора на **срок от двух до шести месяцев** испытание не может превышать **двух недель**.

Испытательный срок **не устанавливается** для лиц, поступающих на работу по конкурсу, беременных женщин; лиц, не достигших 18 лет; лиц, окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу; лиц, избранных на выборную должность; лиц, перешедших на работу по переводу от другого работодателя.

Испытательный срок

ст. 71 ТК РФ

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. Решение работодателя работник имеет право обжаловать «в суд».

- При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.
- 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.

Изменения трудового договора ст. 72 ТК РФ

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим «Кодексом». Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Прочитать статьи 72 – 75 ТК РФ

Отстранение работника ст. 76 ТК РФ

Работодатель обязан **отстранить от работы** (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

Отстранение работника ст. 76 ТК РФ

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу;
- работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

9. Коллективный договор

ст. 40 ТК РФ

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключенный работниками и работодателями в лице их представителей. Коллективный защищает интересы наемных работников в сфере трудовых отношений. Заключается на срок более трех.

Проект коллективного договора подлежит **обязательному обсуждению работниками** в подразделениях предприятия и дорабатывается с учетом поступивших замечаний, предложений, дополнений. Доработанный единый проект утверждается **общим собранием** (конференцией) трудового коллектива и подписывается со стороны работников всеми участниками объединенного представительного органа и работодателем (**ст. 42 ТК РФ**). Коллективный договор заключается на **срок от одного года до трех лет (ст. 43 ТК РФ)**. Он вступает в силу с момента подписания его сторонами либо со дня, установленного в коллективном договоре.

Содержание и структура коллективного договора

ст. 41 ТК РФ

- форма, система, размер оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты;
- механизм регулирования оплаты труда, исходя из роста цен, уровня инфляции;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков, льготы для работников, совмещающих работу с обучением;
- улучшение условий и охраны работников труда, в том числе женщин и молодежи;
- контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон, социальное партнерство;
- обеспечение нормальных условий функционирования профсоюзов или уполномоченных работниками представительных органов;
- отказ от забастовок по условиям, включенным в данный договор, при своевременном и полном их выполнении.

Соглашение. Виды соглашений ст. 45-49 ТК РФ

Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей.

Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением. Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать трех лет. Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет. Изменение и дополнение соглашения производятся в порядке, установленном настоящим Кодексом для заключения соглашения, либо в порядке, установленном соглашением.

10. Права и обязанности работника

Работник имеет право на (ст. 21 ТК РФ):

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

10. Права и обязанности работника

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

10. Права и обязанности работника

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

10. Права и обязанности работника

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

11. Права и обязанности работодателя

ст. 22 ТК РФ

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

11. Права и обязанности работодателя

ст. 22 ТК РФ

- принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- создавать производственный совет (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников.
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

11. Права и обязанности работодателя

ст. 22 ТК РФ

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

Работодатель обязан:

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

Работодатель обязан:

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

Работодатель обязан:

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

12. Понятие рабочего времени и отдыха

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 настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени **(ст. 91 ТК РФ)**.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать **40 часов в неделю**. Работодатель обязан вести «учет» времени, фактически отработанного каждым работником **(ст. 91 ТК РФ)**. Отраслевым соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда **(ст. 94 ТК РФ)**. Продолжительность ежедневной работы творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, цирков и т.д. устанавливается коллективным договором.

Неполное рабочее время

ст. 93 ТК РФ

По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться **неполное рабочее время** и (или) **неполная рабочая неделя**, в том числе с разделением рабочего дня на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать **неполное рабочее время** по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств. При работе на условиях неполного рабочего времени **оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени** или в зависимости от выполненного им объема работ. Неполное рабочее время **не влияет на ежегодный отпуск**.

Работа в ночное время ст. 96 ТК РФ

Ночное время - время с **22 часов до 6 часов**.

К работе в ночное время **не допускаются**: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников; работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением; матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет. Работа в ночное время творческих работников может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Режим труда

Режим 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). – **ст. 100 ТК РФ.**

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (**ст.101.ТК РФ**).

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других). – **ст.102 ТК РФ.**

Сменная работа 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**).

Режим труда

К рабочему времени также относятся **некоторые другие периоды**, которые считаются таковыми в соответствии с законодательными актами, а именно:

- вынужденный простой;
- пересменка;
- пребывание в командировке;
- перерыв для обеда, если в это время нельзя оставлять свое рабочее место;
- специальные перерывы для работающих в холодные периоды года, на погрузочных работах и т.п.;
- при доставке транспортом предприятия – время в дороге на работу и с работы и др.

Время для отдыха ст. 108-113

Время для отдыха – это те периоды, когда работник свободен от требований трудового распорядка и вправе распоряжаться ими по собственной воле (**ст. 106 ТК РФ**).

- неоплачиваемые паузы во время смены или рабочего дня;
- время подготовки к началу работы и к ее окончанию;
- время до начала и после окончания работы (по графику);
- выходные (еженедельный отдых);
- государственные праздники;
- отпуск (обычный ежегодный).

Обеденный перерыв, который предоставляется сотрудникам посередине рабочей смены (дня) длительностью не меньше получаса и не более 2 часов, не входит в рабочее время (ст. 108 ТК РФ).

13. Основания для прекращения трудовых отношений

ГЛАВА 13 ТК РФ

Основания для прекращения трудового договора (ст.77 ТК РФ):

- **Соглашение сторон**
- **Истечение срока договора**
- **Инициатива работника**
- **Инициатива работодателя**
- **Перевод работника по его просьбе и согласия работодателя на другую работу к другому работодателю**
- **По обстоятельствам, не зависящим от сторон**

Расторжение договора по инициативе работника ст. 80 ТК РФ

- Необходимо предупредить в письменной форме не позднее 2-х недель.
- По соглашению сторон договор может быть расторгнут и в день подачи заявления.
- До истечения срока заявления работник может в любое время отозвать своё заявление. Увольнение не производится, если на это место уже не приглашён работник в письменной форме.
- В последний день работы работодатель обязан выдать трудовую книжку, другие документы, связанные с работой.

Расторжение договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ):

- Сокращение штатов
- Несоответствие работника занимаемой должности
- Неоднократное неисполнение работником без уважительной причины трудовых обязанностей, если имеются дисциплинарные взыскания.
- Однократное грубое нарушение работником обязанностей
- Прогул, то есть отсутствие на рабочем месте в течение всего рабочего дня или **4-х часов подряд без уважительной причины**.
- Появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения.
- Разглашение охраняемой законом тайны
- Совершение на месте работы хищения, растраты, уничтожения или повреждения имущества.
- Нарушение требований охраны труда, если это повлекло тяжкие последствия или создавало угрозу таких последствий
- Совершение аморального поступка лицом, выполняющим воспитательные функции
- Предоставление при поступлении на работу подложных документов и др.

Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от сторон (ст. 83 ТК РФ):

- Призыв работника на военную или альтернативную гражданскую службу
- Неизбрание на должность
- Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего работу, по решению суда.
- По приговору суда наказание работника
- Признание работника по медицинскому заключению нетрудоспособным
- Смерть работника
- Чрезвычайные ситуации (война, катастрофа, эпидемии и др.)
- Дисквалификация, административное наказание
- Прекращение допуска к тайне, если работа требует такого допуска и др.

14. Рабочие правоотношения и несовершеннолетние

- более короткий рабочий день (в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов, до 16 лет - 5 часов, для учащихся общеобразовательных учреждений в возрасте до 16 лет - 2,5 часа) – **ст. 94 ТК РФ.**
- более продолжительный отпуск (не менее 31 календарного дня), отпуск предоставляется несовершеннолетнего в удобное для него время;
- предоставление дополнительных отпусков при продолжении обучения;
- пониженные нормы поднятия тяжестей (не более 10 кг);
- запрет привлекать к сверхурочным работам, вредным производством и т.д.

15. Ответственность за нарушение ТК РФ

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к **дисциплинарной** и **материальной** ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить **следующие дисциплинарные взыскания**: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям (**ст. 192 ТК РФ**).

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.