

СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Определяющая
часть (ч. 1 ст. 57
ТК РФ)

Обязательные
для
включения
условия труда
(ч. 2 ст. 57 ТК
РФ)

Дополнительные условия
труда (ч. 4 ст.
57 ТК РФ)

ОПРЕДЕЛЯЮЩАЯ ЧАСТЬ (Ч. 1 СТ. 57 ТК РФ)

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
 - идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
место и дата заключения трудового договора

Место работы

- Это адрес, куда должен приходиться работник
- в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения
- Под другой местностью понимается другое административно-территориальное деление (населенный пункт)
- При наличии нескольких адресов, где может привлекаться работник, указываются все, при этом один указывается как основной

ТРУДОВАЯ ФУНКЦИЯ

- наименование может быть произвольным, за исключением:
- если в соответствии с действующим законодательством с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или соответствующим положениям профессиональных стандартов;
 - Постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 N 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих«
 - Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30 (ред. от 09.04.2018) "Об утверждении "Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР"; раздела "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1"

Статья 195.1

Трудового кодекса Российской Федерации:

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

НАЗНАЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА:

Статья 57 Трудового кодекса РФ: предусматривает обязательное использование наименования должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним в соответствии с профессиональными стандартами, если в соответствии с действующим законодательством с выполнением работ по этим должностям, профессиям и специальностям предусмотрено предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений

Статья 195.3. Трудового кодекса РФ: предусматривает обязательное использование характеристик квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах, если действующим законодательством установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции.

- в остальных случаях применение профессиональных стандартов для работодателей является *рекомендательным* и служит в качестве *основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда.*

ДАТА НАЧАЛА РАБОТЫ

- Может совпадать с датой заключения трудового договора
- Может быть позднее даты заключения трудового договора
- Может быть ранее даты заключения трудового договора . В двух случаях

- ❖ Фактический допуск до работы признается заключением трудового договора, трудовой договор должен быть оформлен в письменном виде не позднее трех рабочих дней (ст. 67 ТК РФ)
- ❖ При устранении нарушений трудового законодательства (если трудовой договор ранее не оформлялся в письменном виде).

- Дата начала работы никогда не меняется в трудовом договоре.

ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ДЛЯ ВКЛЮЧЕНИЯ УСЛОВИЯ ТРУДА

СРОК ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

В случае, если в трудовом договоре не оговорены сроки действия договора, договор считается заключенным на неопределенный срок

В случае, если стороны не потребовали расторжения срочного договора в связи с истечением срока и работник продолжает работу, условия о срочном договоре утрачивают силу и договор считается заключенным на неопределенный срок

Запрещается заключать срочный трудовой договор в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работника трудовым договором на неопределенный срок

СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ЗАКЛЮЧАЕТСЯ В СЛЕДУЮЩИХ СЛУЧАЯХ:

1. В случаях, когда сама работа носит срочный характер. Эти случаи определены в части 1 ст. 59 ТК РФ. Например:

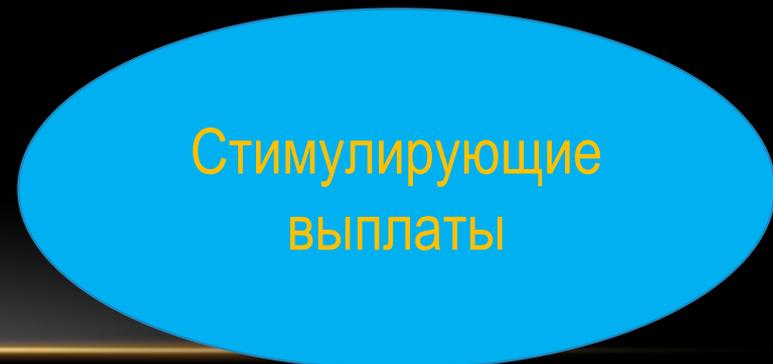
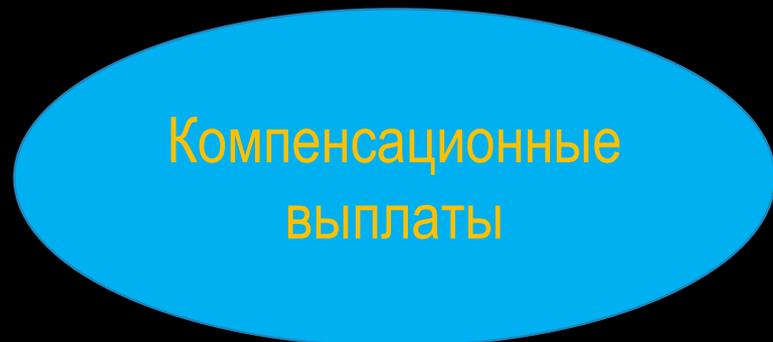
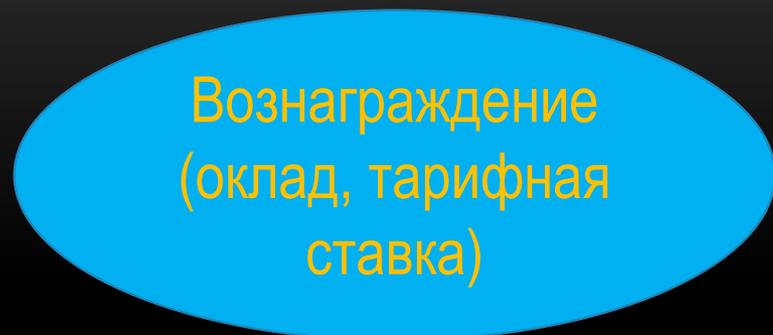
на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством сохраняется место работы и другие

2. По соглашению сторон допускается заключение срочного трудового договора. Соглашение должны быть добровольным. Случаи предусмотрены частью 2 ст. 59 ТК РФ. Например:

с лицами, поступающими на работу по совместительству;
с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности

ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ДЛЯ ВКЛЮЧЕНИЯ УСЛОВИЯ ТРУДА

ОПЛАТА ТРУДА



СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА (СТ. 135 ТК РФ)

- размеры тарифных ставок, должностных окладов,
- размер доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных,
- системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования

Система оплаты труда отражается в локальном нормативном акте работодателя. ЛНА принимается с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии)



ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЫ ТРУДА

- величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации; абзац утратил силу;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда;
- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями

МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ОПЛАТЫ ТРУДА (МРОТ) МИНИМАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА (МЗП)

- **МРОТ** - минимальный размер оплаты труда работника в месяц, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности).
- МРОТ устанавливается федеральным законом на всей территории России (на 01.01.2020 г. – 12300 руб.)
- МРОТ не может быть ниже прожиточного минимума в стране.
- **МЗП** – минимальный размер заработной платы в месяц, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), установленная региональным соглашением в субъекте РФ
- МЗП распространяется только на субъект РФ
- МЗП по г. Москве на 01.01.2020 составляет 20195 руб.
- МЗП в регионе не распространяется на финансируемые из федерального бюджета организации

Ст. 133.1 ТК РФ

Ст. 133 ТК РФ

МЕРЫ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ РЕАЛЬНОГО СОДЕРЖАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (ИНДЕКСАЦИЯ)

- индексация заработной платы должна проводиться в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;
- государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством;
- иные работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами

ОГРАНИЧЕНИЕ ПЕРЕЧНЯ ОСНОВАНИЙ И
РАЗМЕРОВ УДЕРЖАНИЙ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ
ПЛАТЫ ПО РАСПОРЯЖЕНИЮ
РАБОТОДАТЕЛЯ, А ТАКЖЕ РАЗМЕРОВ
НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ ДОХОДОВ ОТ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

- законом установлены ограничения по удержанию из заработной платы по видам удержаний и по размеру удержаний (ст. 137, 138 ТК РФ)
- законом установлен порядок удержания из заработной платы (ст. 137, 138 ТК РФ)

ОГРАНИЧЕНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА В НАТУРАЛЬНОЙ ФОРМЕ

- выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях);
- в соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации;
- доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы;
- запрещена выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПОЛУЧЕНИЯ РАБОТНИКОМ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СЛУЧАЕ ПРЕКРАЩЕНИЯ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ И ЕГО
НЕПЛАТЕЖЕСПОСОБНОСТИ В СООТВЕТСТВИИ С
ФЕДЕРАЛЬНЫМИ ЗАКОНАМИ

Порядок выплаты заработной платы работникам,
гарантии выплаты обеспечиваются федеральным
законом от 26 октября 2002 № 127-ФЗ
«О несостоятельности (банкротстве)»

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ В СФЕРЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

- 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;
- На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок
 - Работодатель несет административную (ст. 5.27 КОАП РФ) и уголовную ответственность (ст. 145-1 УК РФ) за невыплату заработной платы
- Надзор осуществляет прокуратура и государственная инспекция труда

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА НЕСВОЕВРЕМЕННУЮ ВЫПЛАТУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже сто пятидесятой (1/150) действующей в это время ключевой ставки Центрального банка

Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Справочно. Ключевая ставка ЦБ РФ на апрель 2020 г. – 6,0 % годовых)

ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

- При выплате заработной платы работодатель в письменной форме должен извещать работника:
 - 1) о составных частях заработной платы за соответствующий период;
 - 2) об общей денежной сумме, подлежащей выплате;
 - 3) о размерах и основаниях произведенных удержаний из заработной платы;
 - 4) о размерах иных сумм, начисленных работнику (отпускных, выходного пособия и др.) эта информация должна содержаться в расчетном листе, выдаваемом работнику.
- Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения профкома по правилам ст. 372 ТК РФ
 - Заработная плата выплачивается, как правило, в месте выполнения работником работы, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника

ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

- Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.
 - При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала
- При увольнении выплаты всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения

ОПЛАТА ТРУДА ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТЫ В УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ

- Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ)
 - Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 148 ТК РФ)
 - Оплата труда при выполнении работ различной квалификации (ст. 150 ТК РФ)
 - Оплата труда при совмещении профессий, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы и т.п. (ст. 151 ТК РФ)
 - Оплата сверхурочной работы (ст. 152 ТК РФ)
 - Оплата труда при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ)
 - Оплата труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ)
- Другие случаи

РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

- Рабочее время – это время, в течение которого работник должен исполнять трудовые обязанности
 - Режим работы включает в себя:
 - 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),
 - время начала и окончания ежедневной работы (смены),
 - время перерывов в работе,
 - число смен в сутки,
 - чередование рабочих и нерабочих дней

КЛАССИФИКАЦИЯ РЕЖИМОВ РАБОТЫ

- *пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (5/2).*
- *шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (6/1).*
- *работа на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ)*
- *работа на условиях неполного рабочего времени (ст. 93 ТК РФ)*
- *работа на условиях сокращенной рабочей недели для отдельных категорий работников (ст. 92 ТК РФ)*
- *сменная работа (ст. 103, 104 ТК РФ)*
- *работа с гибким графиком (ст. 102 ТК РФ)*
- *работа с разделением рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ)*

СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА

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

Основания и порядок привлечения к сверхурочным работам

С письменного согласия работника

- при необходимости закончить начатую работу
- для восстановительных работ
- при отсутствии сменщика
- (ч. 1 ст. 99 ТК РФ)

Без согласия работника:

- аварийные катастрофические случаи;
- Устранение аварий на жизненно необходимых объектах или работах;
- При объявлении ЧП, эпидемии..
- (ч. 2. ст. 99 ТК РФ)

С письменного согласия работники, при получении мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:
- во всех остальных случаях.

Отличие ненормированного рабочего дня от сверхурочных работ

Факторы отличия	Ненормированный рабочий день	Сверхурочная работа
Порядок привлечения	ПВТР и/или трудовой договор	Приказ о привлечении
Основания для привлечения	Соглашение сторон	Инициатива работодателя
Согласие работника	Соглашение сторон	Обязательно по каждому случаю (за исключением чрезвычайных ситуаций)
Компенсация	Дополнительный отпуск	Оплата (ст. 152 ТК РФ) или другой день отдыха
Время привлечения	Эпизодически, количество часов не определено и не учитывается	Количество случаев не определено, но ограничения по времени: не более 4 часов в два дня подряд, не более 120 часов в год
Категории работников	Определены ПВТР, трудовым договором	Ограничения по привлечению определенных лиц (женщин, инвалидов). Запрет на привлечение – беременные женщины, несовершеннолетние работники.
Учет отработанных сверх нормы часов	Не ведется	Ведется в таблице учета рабочего времени

ВРЕМЯ ОТДЫХА

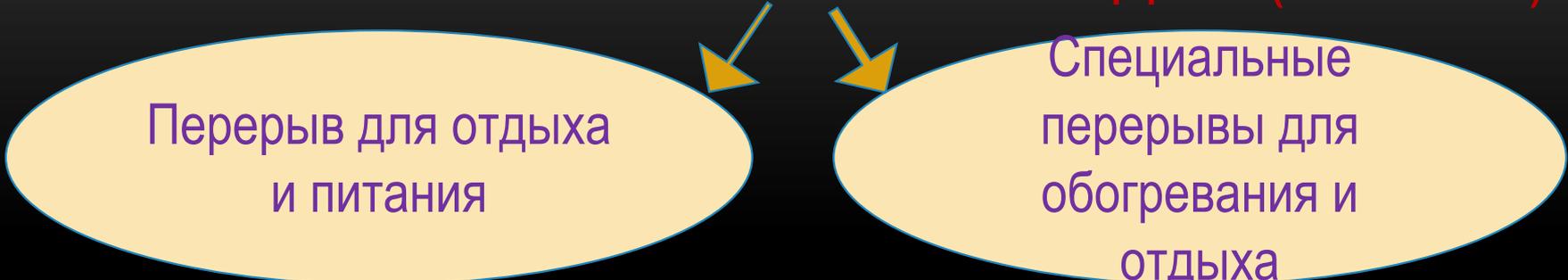
- **Время отдыха** - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению



Виды времени отдыха:

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

ПЕРЕРЫВЫ В ТЕЧЕНИЕ РАБОЧЕГО ДНЯ (СМЕНЫ)



Перерыв для отдыха
и питания

Специальные
перерывы для
обогревания и
отдыха

Предоставляются в течении рабочего дня

- от 30 минут до 2 часов
- конкретный размер определяется ПВТР
- как правило, не оплачивается (не входит в рабочее время)
- оплачивается при непрерывных производствах (включается в рабочее время)
- размер устанавливается ПВТР
- оплачивается (включается в рабочее время)

ЕЖЕДНЕВНЫЙ (МЕЖДУСМЕННЫЙ) ОТДЫХ

- Размер и порядок предоставления определяется ПВТР

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых)

- Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов

ВЫХОДНЫЕ ДНИ

- Порядок предоставления и размер определяются ПВТР

НЕРАБОЧИЕ ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства

ПОРЯДОК ПРИВЛЕЧЕНИЯ К РАБОТЕ В ВЫХОДНЫЕ НЕРАБОЧИЕ ПРАЗНИЧНЫЕ ДНИ

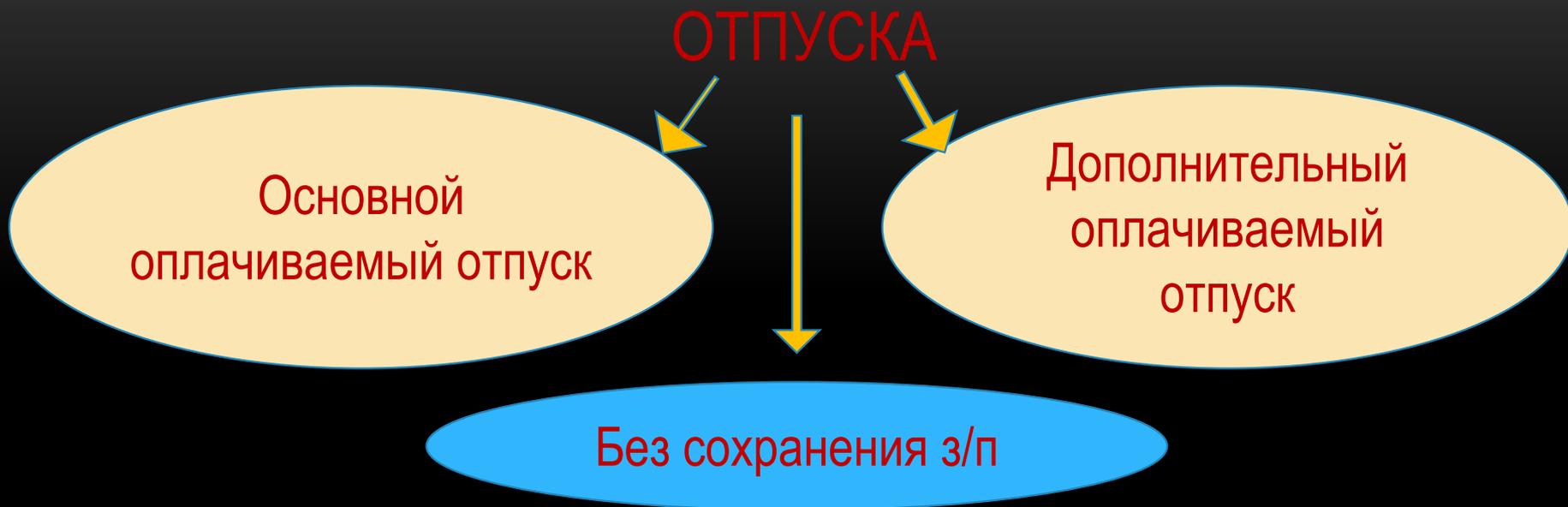
- Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением определенных случаев.

Основания и порядок привлечения к работе:

С письменного согласия работника для выполнения непредвиденных работ, которые влияют на дальнейшую работу производства

Без письменного согласия в экстренных, катастрофических случаях

С письменного согласия работника и с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации: во всех остальных случаях



- Основной не менее 28 к.д.
- Удлинённый (более 28 к.д.)

- За ненормированный рабочий день не менее 3 к.д.
- За работу во вредных и/или опасных условиях труда не менее 7 к.д.
- За особый характер работы. Размер устанавливается ПВТР



СТАЖ РАБОТЫ, ДАЙЩИЙ ПРАВО НА ОТПУСК

Включаются:

- время фактической работы
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством (коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором) сохранялось место работы (должность), в том числе: время ежегодного оплачиваемого отпуска нерабочие праздничные дни выходные дни другие предоставляемые работнику дни отдыха
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине

СТАЖ РАБОТЫ, ДАЮЩИЙ ПРАВО НА ОТПУСК

Не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в установленных случаях (ст. 76 ТК РФ)
- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права)

СТАЖ РАБОТЫ, ДАЮЩИЙ ПРАВО НА ОТПУСК

Не включаются:

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года

□ **Обратите внимание:**

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время

ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ЕЖЕГОДНЫХ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ОТПУСКОВ

- Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя
 - По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев
- До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:
 - женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
 - работникам в возрасте до восемнадцати лет;
 - работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;в других случаях, предусмотренных федеральными законами

ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ЕЖЕГОДНЫХ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ОТПУСКОВ (ГРАФИК ОТПУСКОВ)

- Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя
 - Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года
- **Обратите внимание:**
график отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника о времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (Форма Т-7 "График отпусков" утверждена постановлением Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. N 1)

ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ЕЖЕГОДНЫХ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ОТПУСКОВ

□ Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами (!), ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время

✓ Например:
по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя

ПЕРЕНОС ОТПУСКА, ОТЗЫВ ИЗ ОТПУСКА, ДЕЛЕНИЕ ОТПУСКА НА ЧАСТИ

Эти процедуры допускаются только по соглашению сторон!!!

- Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:
 - ❖ временной нетрудоспособности работника
 - ❖ исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы
 - ❖ в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами
- **Обратите внимание:**
 - Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска :
 - в течение двух лет подряд
 - работникам в возрасте до восемнадцати лет
 - работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

ПЕРЕНОС ОТПУСКА, ОТЗЫВ ИЗ ОТПУСКА, ДЕЛЕНИЕ ОТПУСКА НА ЧАСТИ

Эти процедуры допускаются только по соглашению сторон!!!

□ Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, (согласованный с работником), если:

- ❖ работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска
- ❖ работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала

В исключительных случаях:

- ❖ предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год – при этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется

ПЕРЕНОС ОТПУСКА, ОТЗЫВ ИЗ ОТПУСКА, ДЕЛЕНИЕ ОТПУСКА НА ЧАСТИ

Эти процедуры допускаются только по соглашению сторон!!!

- Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части – по соглашению между работником и работодателем отпуск может быть разделен на части - хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней
 - Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год
- Не допускается отзыв из отпуска:
 - ❖ работников в возрасте до восемнадцати лет
 - ❖ беременных женщин
 - ❖ работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

ЗАМЕНА ОТПУСКА ДЕНЕЖНОЙ КОМПЕНСАЦИЕЙ

Запрещено, за исключением:

- Замена допустима по соглашению сторон части ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающей 28 календарных дней за каждый календарный год
- Не допускается замена денежной компенсацией (!) ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков:
 - ❖ беременным женщинам
 - ❖ работникам в возрасте до восемнадцати лет
 - ❖ ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях
- При увольнении денежной компенсации подлежат все неиспользованные на момент увольнения отпуска

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОПЛАЧИВАЕМЫЕ ОТПУСКА

- За работу в условиях ненормированного рабочего дня. Не менее 3 к.д. Конкретный размер устанавливается у конкретного работодателя. Ст. 119 ТК РФ
 - На особый характер работы. Устанавливается перечнем Правительства РФ, или конкретным работодателем. Ст. 118 ТК РФ.
- За работу во вредных и/или опасных условиях труда. Не менее 7 к. д. конкретный размер устанавливается по результатам специальной оценки условий труда при наличии класса допустимости 3.2., 3.3, 3.4., 4 коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом. Предоставляется за фактически отработанное время во вредных и/или опасных условиях труда.

ОТПУСК БЕЗ СОХРАНЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

- Предоставляются по соглашению сторон.
 - Работодатель обязан по заявлению работника предоставить отпуск:
 - ❖ участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
 - ❖ работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
 - ❖ родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
 - ❖ работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
 - ❖ работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
 - ❖ в других случаях, предусмотренных законодательством

УСЛОВИЯ ТРУДА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

- Условие труда на рабочем месте указывается в соответствии с результатами специальной оценки условий труда (ФЗ от 28.12.2013 № 426-ФЗ). В трудовом договоре указывается соответствующий класс допустимости:
 - ❖ Класс 1 – оптимальные условия;
 - ❖ Класс 2 – допустимые условия;
 - ❖ Класс 3 – вредные условия (подклассы 3.1, 3.2, 3.3, 3.4)
 - ❖ Класс 4 – опасные условия

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ЗА РАБОТУ ВО ВРЕДНЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА

- ❖ Дополнительная оплата в размере не менее 4 % (ст. 147 ТК РФ) при классе от 3.1;
- ❖ Дополнительный отпуск не менее 7.к.д. (ст. 117 ТК РФ) при классе от 3.2;
- ❖ Сокращенный рабочий день не более 35 ч. В неделю (ст. 92 ТК РФ) при классе от 3.3
- ❖ Специальное питание (ст. 222 ТК РФ)
- ❖ Льготное пенсионное обеспечение (Список № 1 и Список № 2)

ХАРАКТЕР РАБОТЫ

- Разъездной характер – это работа, когда исполнение трудовых обязанностей предполагает осуществление регулярных поездок в пределах обслуживаемой территории (участков) при наличии возможности ежедневного возвращения к месту жительства.
 - Подвижной характер работы - это режим работы с частым перемещением организации или работников, или оторванностью от постоянного места жительства. При этом у работника не всегда есть возможность ежедневно возвращаться к месту своего проживания.
- Работа в пути - это исполнение трудовой функции, непосредственно не связанной с движением какого-либо транспортного средства, в процессе движения этого средства. Например, работа проводника, стюардессы, экспедитора.

УСЛОВИЕ ОБ ОБЯЗАТЕЛЬНОМ СОЦИАЛЬНОМ СТРАХОВАНИИ РАБОТНИКА

- пенсионное, в соответствии с Федеральным законом от 15 декабря 2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»
 - от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»
- на случай нетрудоспособности и материнства, в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»
 - медицинское, в соответствии с Федеральным законом от 29 ноября 2010 № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации»

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУОВОГО ДОГОВОРА

- Два принципа:
- ❖ Дополнительные условия могут быть, могут не быть (т.е. не обязательные), если они установлены, то должны соблюдаться обеими сторонами;
- ❖ Дополнительные условия не должны ухудшать положение работника по отношению к действующему законодательству, не должны ущемлять его честь, достоинство.
 - ❖ о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
 - ❖ об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
 - ❖ о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
 - ❖ об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
 - ❖ о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника;
 - ❖ об уточнении места работы (рабочего места).