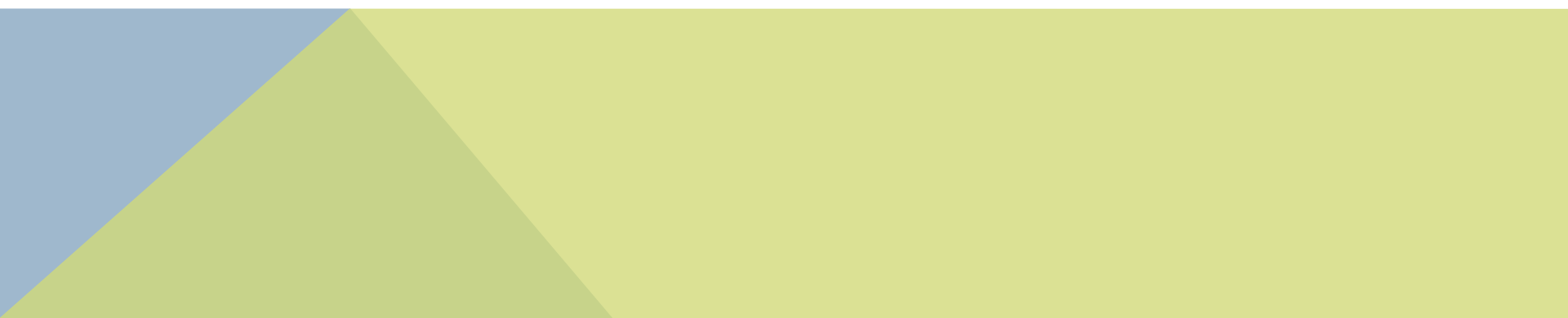


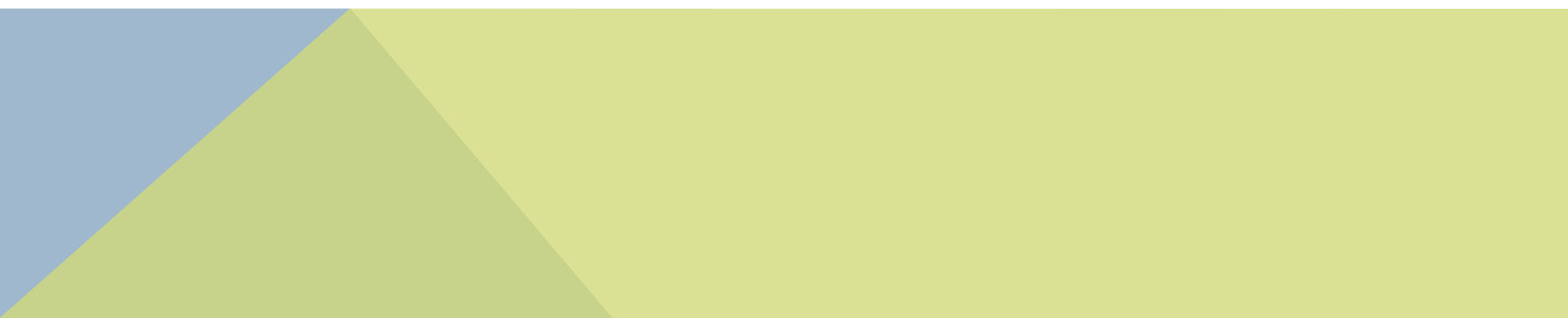
1 / ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ОСНОВЫ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЕТСКИХ
ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫХ ЛАГЕРЕЙ.
ДОЛЖНОСТНЫЕ
ИНСТРУКЦИИ ВОЖАТЫХ И ВОСПИТАТЕЛЕЙ
(ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ,
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ).

ОБУЧЕНИЕ СПО «ГРОТЕСК»/СПО «INFINITY»

ПЛАН ЗАНЯТИЯ

1. Законодательные основы деятельности детских оздоровительных лагерей
 2. Положение о детском оздоровительном лагере.
 3. Права и обязанности вожатого и воспитателя.
Ответственность.
- 

ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЕТСКИХ ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫХ ЛАГЕРЕЙ

1. Конституция РФ
 2. Конвенция ООН о правах ребёнка
 3. Трудовой кодекс РФ
 4. Тарифно-квалификационные характеристики (требования) по должностям работников учреждений образования РФ.
- 

КОНСТИТУЦИЯ РФ

Глава 2. ПРАВА И СВОБОДЫ ЧЕЛОВЕКА И ГРАЖДАНИНА

Ст. 17 п.1. В РФ признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с настоящей Конституцией.

Ст. 18 п. 2. <...> Запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности.

Ст. 18 п. 3. Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации.

Ст. 22 п. 1. Каждый имеет право на свободу и личную неприкосновенность.

КОНСТИТУЦИЯ РФ

Ст. 23 п. 1. Каждый имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени.

Ст. 23 п. 2. Каждый имеет право на тайну переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений. Ограничение этого права допускается только на основании судебного решения.

Ст. 24. п. 1. Сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются.

Ст. 28. Каждому гарантируется свобода совести, свобода вероисповедания, включая право исповедовать индивидуально или совместно с другими любую религию или не исповедовать никакой, свободно выбирать, иметь и распространять религиозные и иные убеждения и действовать в соответствии с ними.

КОНСТИТУЦИЯ РФ

Ст. 29 п. 1. Каждому гарантируется свобода мысли и слова.

Ст. 29 п. 2. Не допускаются пропаганда или агитация, возбуждающие социальную, расовую, национальную или религиозную ненависть и вражду. Запрещается пропаганда социального, расового, национального, религиозного или языкового превосходства.

Ст. 29. п. 3. Никто не может быть принужден к выражению своих мнений и убеждений или отказу от них.

Ст. 30 п.1. Каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. Свобода деятельности общественных объединений гарантируется.

Ст. 30 п. 2. Никто не может быть принужден к вступлению в какое-либо объединение или пребыванию в нем.

NB: Статью 30 можно рассматривать как право на работу в лагере в формате педотряда и как право обращаться по проблемным моментам в ОСПО «Пламенный» и МОО «СОСО».

КОНСТИТУЦИЯ РФ

Ст. 35 п. 1. Право частной собственности охраняется законом.

С. 35 п. 2. Каждый вправе иметь имущество в собственности, владеть, пользоваться и распоряжаться им как единолично, так и совместно с другими лицами.

NB: Ст. 35 как об отбирании сигарет/алкоголя у детей (в таких случаях лучше либо просить сдать добровольно, либо привлечь администрацию лагеря), так и о хранении сотовых телефонов у вожатых (если где-то такое еще практикуется)

КОНСТИТУЦИЯ РФ

Ст. 37 п. 1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Ст. 37 п. 2. Принудительный труд запрещен.

Ст. 37 п. 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.

Ст. 37 п. 4. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Ст. 37 п. 5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

КОНСТИТУЦИЯ РФ

Ст. 41 п. 1. Каждый имеет право на охрану здоровья и медицинскую помощь. Медицинская помощь в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения оказывается гражданам бесплатно за счет средств соответствующего бюджета, страховых взносов, других поступлений.

Ст. 41 п. 3. Соккрытие должностными лицами фактов и обстоятельств, создающих угрозу для жизни и здоровья людей, влечет за собой ответственность в соответствии с федеральным законом.

Ст. 44 п. 1. Каждому гарантируется свобода литературного, художественного, научного, технического и других видов творчества, преподавания. Интеллектуальная собственность охраняется законом.

Ст. 44 п. 2. Каждый имеет право на участие в культурной жизни и пользование учреждениями культуры, на доступ к культурным ценностям.

Ст. 44 п. 3. Каждый обязан заботиться о сохранении исторического и культурного наследия, беречь памятники истории и культуры.

КОНВЕНЦИЯ ООН О ПРАВАХ РЕБЕНКА

Ст. 1. Для целей настоящей Конвенции ребенком является каждое человеческое существо до достижения 18-летнего возраста, если по закону, применимому к данному ребенку, он не достигает совершеннолетия ранее.

Ст. 3 п. 1. Во всех действиях в отношении детей независимо от того, предпринимаются они государственными или частными учреждениями, занимающимися вопросами социального обеспечения, <...>, первоочередное внимание уделяется наилучшему обеспечению интересов ребенка.

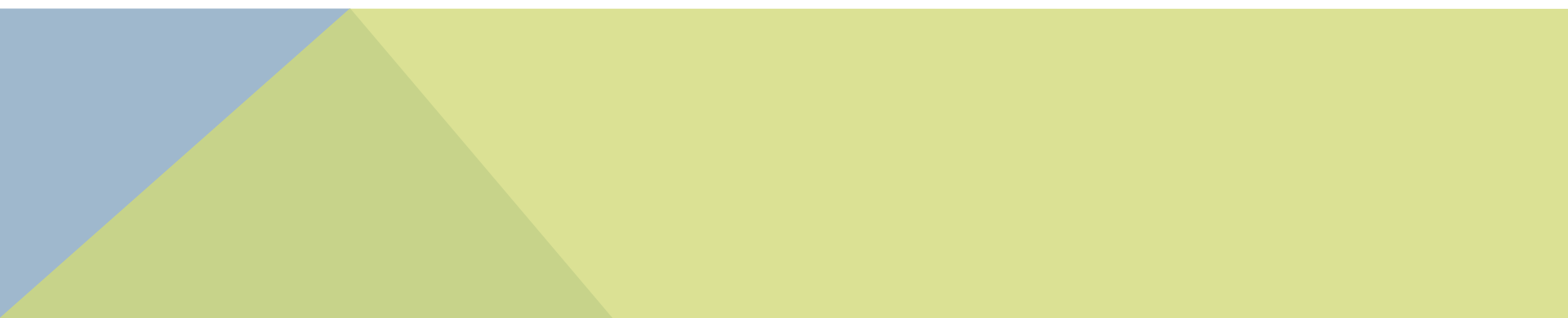
Ст. 13 п. 1. Ребенок имеет право свободно выражать свое мнение; это право включает свободу искать, получать и передавать информацию и идеи любого рода независимо от границ, в устной, письменной или печатной форме, в форме произведений искусства или с помощью других средств по выбору ребенка.

Ст. 13 п. 2. Осуществление этого права может подвергаться некоторым ограничениям, однако этими ограничениями могут быть только те ограничения, которые предусмотрены законом и которые необходимы:

- a) для уважения прав и репутации других лиц; или
- b) для охраны государственной безопасности, или общественного порядка, или здоровья, или нравственности населения.

КОНВЕНЦИЯ ООН О ПРАВАХ РЕБЕНКА

Ст. 16 п. 1. Ни один ребенок не может быть объектом произвольного или незаконного вмешательства в осуществление его права на личную жизнь, семейную жизнь, неприкосновенность жилища или тайну корреспонденции или незаконного посягательства на его честь и репутацию.



ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ (ТК РФ)

ЧАСТЬ III. РАЗДЕЛ III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (ТД)

Ст. 56 ТД - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику зарплату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами ТД являются работодатель и работник.

Ст. 58. ТД могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными ФЗ.

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

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ (ТК РФ)

ЧАСТЬ III. РАЗДЕЛ III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Ст. 59. Срочный ТД заключается:

на время выполнения временных (до 2 месяцев) работ;

для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

Ст. 60. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной ТД, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными ФЗ

Ст. 60.1. Работа по совместительству (например, совмещение работы водителем и художником или кружководом и подменным водителем)

Статья 60.2. Совмещение профессий (должностей). Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. (Например, в отряде более 10 человек на педагога) Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (например, водитель выполняет обязанности воспитателя, находящегося на выходном (если нет подменного водителя)).

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ (ТК РФ)

ЧАСТЬ III. РАЗДЕЛ III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Ст. 61. ТД вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного ТД. Если в ТД не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления ТД в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать ТД.

Ст. 63. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

Ст. 64. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ (ТК РФ)

ЧАСТЬ III. РАЗДЕЛ III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Ст. 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и/ или сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

СНИЛС

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными ФЗ, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ (ТК РФ)

ЧАСТЬ III. РАЗДЕЛ III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Ст. 67. ТД заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр ТД передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра ТД должно подтверждаться подписью работника на экземпляре ТД, хранящемся у работодателя.

ТД, 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 ТД в письменной форме не позднее 3 рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ (ТК РФ)

ЧАСТЬ III. РАЗДЕЛ III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Ст. 67.1. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного ТД. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного ТД.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (до подписания ТД) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Ст. 69. Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении ТД подлежат лица, не достигшие возраста 18 лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными ФЗ.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ (ТК РФ)

ЧАСТЬ III. РАЗДЕЛ III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Ст. 70. При заключении ТД 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 для лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Ст. 72. Изменение условий ТД, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон ТД, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий ТД заключается в письменной форме.

Ст. 72.1. Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий ТД. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ (ТК РФ)

ЧАСТЬ III. РАЗДЕЛ III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Ст. 72. 2. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным. (Например: Подменного водителя временно ставят водителем на отряд на время болезни основного водителя (5 дней). Если основной водитель так и не вышел через 5 дней, подменный становится основным).

Перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ (ТК РФ)

ЧАСТЬ III. РАЗДЕЛ III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Ст. 76. 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 в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими ФЗ и НПА;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной ТД;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных ФЗ и НПА.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими ФЗ. (Т.е., если это не является основанием для увольнения).

В период отстранения от работы (недопущения к работе) зарплата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными ФЗ. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ (ТК РФ)

ЧАСТЬ III. РАЗДЕЛ III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Ст. 77. Основаниями прекращения ТД являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока ТД, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение ТД по инициативе работника или 4) работодателя;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных ТК РФ или иным ФЗ правил заключения ТД, если это нарушение исключает возможность продолжения работы

ТД может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и ФЗ.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ (ТК РФ)

ЧАСТЬ III. РАЗДЕЛ III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Ст. 80. Работник имеет право расторгнуть ТД, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем ТД может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе обусловлено невозможностью продолжения им работы, а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных НПА, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или ТД работодатель обязан расторгнуть ТД в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении ТД.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении ТД не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие ТД продолжается.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ (ТК РФ) ЧАСТЬ III. РАЗДЕЛ III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Ст. 81. ТД может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности ИП;
- 2) сокращения численности или штата работников организации, ИП;
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание или 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня;
 - б) появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) разглашения охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
 - г) совершения по месту работы хищения чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
 - д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- 8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- 11) представления работником работодателю подложных документов при заключении ТД
- 13) предусмотренных ТД с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;
- 14) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными НПА, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ (ТК РФ)

ЧАСТЬ III. РАЗДЕЛ III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Ст. 83 ТД подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- 1) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- 4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
- 5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном ФЗ и иными НПА РФ;
- 6) смерть работника либо работодателя - физического лица,
- 7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений, если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ;
- 8) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- 13) возникновение установленных ТК РФ, иным ФЗ и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по ТД ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

Прекращение ТД по основаниям, предусмотренным пунктами 8 или 13 настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ (ТК РФ) ЧАСТЬ III. РАЗДЕЛ III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Ст. 84.1. Прекращение ТД оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении ТД работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении ТД невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения ТД во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность).

В день прекращения ТД работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного ФЗ и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного ФЗ.

В случае, если в день прекращения ТД выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. С этого дня работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи документов. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи документов в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 настоящего Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего документов после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее 3 рабочих дней со дня обращения работника).

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ (ТК РФ) ЧАСТЬ III. РАЗДЕЛ IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Ст. 94. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать для работников (включая лиц, среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов/

Ст. 95. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

В непрерывно действующих организациях (например, в загородном лагере) и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе (как в загородном лагере) не может превышать 5 часов.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ (ТК РФ) ЧАСТЬ III. РАЗДЕЛ IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Ст. 96. Актуально только для работы в ЗДОЛ! Ночное время - время с 22 часов до 6 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

К работе в ночное время не допускаются: работники, не достигшие возраста 18 лет

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ (ТК РФ) ЧАСТЬ III. РАЗДЕЛ IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Ст. 97. Работодатель имеет право в порядке, установленном настоящим Кодексом, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с ТК РФ, другими ФЗ и иными НПА РФ, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, ТД :
для сверхурочной работы
если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (вожатый ЗДОЛ).

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ (ТК РФ) ЧАСТЬ III. РАЗДЕЛ IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Ст. 99. 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.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- 1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- 3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными ФЗ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ (ТК РФ) ЧАСТЬ III. РАЗДЕЛ IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Ст. 100. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с 2 выходными днями, шестидневная с 1 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 НПА, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ (ТК РФ) ЧАСТЬ III. РАЗДЕЛ IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Ст. 101. 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. 102. 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).

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ (ТК РФ) ЧАСТЬ III. РАЗДЕЛ V.

ВРЕМЯ ОТДЫХА

Ст. 106. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Ст. 107. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены) (в ЗДОЛ это может быть перерыв на детский тихий час,); ежедневный (междусменный) отдых (в ЗДОЛ – ночной сон); выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни.

Ст. 108. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно (Например в условиях ДОЛ), работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ (ТК РФ) ЧАСТЬ III. РАЗДЕЛ V. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Ст. 110. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Ст. 111. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При 5-дневной рабочей неделе работникам предоставляются 2 выходных дня в неделю, при 6-дневной рабочей неделе - 1 выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ (ТК РФ) ЧАСТЬ III. РАЗДЕЛ V.

ВРЕМЯ ОТДЫХА

Ст. 113. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ (ТК РФ) ЧАСТЬ III. РАЗДЕЛ VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Ст. 129. Зарплата - 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).

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ (ТК РФ) ЧАСТЬ III. РАЗДЕЛ VI.

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Ст. 130. В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

величина МРОТ в РФ;

меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания ЗП;

ограничение перечня оснований и размеров удержаний из ЗП по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от ЗП;

ограничение оплаты труда в натуральной форме;

обеспечение получения работником ЗП в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности;

федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты ЗП и реализации государственных гарантий по оплате труда;

ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством, коллективными договорами, соглашениями;

сроки и очередность выплаты ЗП.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ (ТК РФ) ЧАСТЬ III. РАЗДЕЛ VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Ст. 131. Выплата ЗП производится в денежной форме в рублях.

В соответствии с коллективным договором или ТД по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ и международным договорам РФ. Доля ЗП, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 % от начисленной месячной ЗП.

Выплата ЗП в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в 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, не допускается.

Ст. 132. ЗП каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ (ТК РФ) ЧАСТЬ III. РАЗДЕЛ VI.

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Ст. 133. Месячная ЗП работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ.

Ст. 133.1. Размер минимальной ЗП в субъекте РФ устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте РФ. Размер минимальной ЗП в субъекте РФ не может быть ниже МРОТ, установленного ФЗ.

Ст. 135. ЗП работнику устанавливается ТД в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными НПА в соответствии с трудовым законодательством и иными НПА, содержащими нормы трудового права.

Условия оплаты труда, определенные ТД и коллективным договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными НПА, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными НПА.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ (ТК РФ) ЧАСТЬ III.

РАЗДЕЛ VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Ст. 136. При выплате ЗП работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника (Выдавать так называемый квиток):

- 1) о составных частях ЗП, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

ЗП выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных КД или ТД. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена ЗП, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода ЗП не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты ЗП.

ЗП выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается ФЗ или ТД.

ЗП выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Для отдельных категорий работников ФЗ могут быть установлены иные сроки выплаты ЗП.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ (ТК РФ) ЧАСТЬ III.

РАЗДЕЛ VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Ст. 137. Удержания ЗП работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными ФЗ.

Удержания из ЗП работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет ЗП;

для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или в простое;

В случаях, предусмотренных абзацами 2, 3 части второй настоящей статьи, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

ЗП, излишне выплаченная работнику, не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

счетной ошибки;

если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;

РАЗДЕЛ VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ

ТРУДА

Ст. 138. Общий размер всех удержаний при каждой выплате ЗП не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных ФЗ, - 50% ЗП, причитающейся работнику. При удержании из ЗП по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50% ЗП.

Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из ЗП в этих случаях не может превышать 70%.

Ст. 140. При прекращении ТД выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ (ТК РФ) ЧАСТЬ III.

РАЗДЕЛ VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ

ТРУДА

Ст. 142. Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам ЗП и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с ТК РФ и иными ФЗ.

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. Не допускается приостановление работы:

в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной ЗП в день выхода работника на работу.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ (ТК РФ) ЧАСТЬ III.

РАЗДЕЛ VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Ст. 143. Тарифные системы оплаты труда - системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.

Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты.

Тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифный разряд - величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

Квалификационный разряд - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарификация работ - отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами,

соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ (ТК РФ) ЧАСТЬ III.

РАЗДЕЛ VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Ст. 149. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные ТЗ и НПА, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными НА, КД, ТД. Размеры выплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством.

Ст. 151. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной ТД, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон ТД с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Ст. 152. Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться КД, локальным НА или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

Ст. 153. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться КД, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, ТД.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ (ТК РФ) ЧАСТЬ III.

РАЗДЕЛ VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Ст. 154. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются КД, локальным НА, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, ТД.

Ст. 155. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней ЗП работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части ЗП производится в соответствии с объемом выполненной работы.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ (ТК РФ) ЧАСТЬ III.

РАЗДЕЛ VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Ст. 160. Нормы труда - нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы - устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

Ст. 163. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:

исправное состояние помещений, сооружений;

своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;

надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;

условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства

ТК РФ ЧАСТЬ III. РАЗДЕЛ VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Ст. 164. Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими ФЗ.

Ст. 165. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- в некоторых случаях прекращения ТД;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными ФЗ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены ТК РФ, другими ФЗ и НПА РФ. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

ТК РФ ЧАСТЬ III. РАЗДЕЛ VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Ст. 174. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году.