

# Научно-исследовательский проект по трудовому праву



ГЛАВА XIII. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ГЛАВА  
XIV. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА.  
ГЛАВА XV. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О РАБОЧЕМ ВРЕМЕНИ  
Статьи 81-95

Выполнила студентка  
группы ЮРДб-12-1  
Бандурова Татьяна

# Содержание:



1. Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя
2. Статья 82. Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя
3. Статья 83. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон
4. Статья 84. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора
5. Статья 86. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты
6. Статья 87. Хранение и использование персональных данных работников

# Содержание:



7. Статья 88. Передача персональных данных работника
8. Статья 89. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя
9. Статья 90. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника
10. Статья 91. Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени
11. Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени
12. Статья 93. Неполное рабочее время
13. Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены)
14. Статья 95. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней

# Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- 2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
  - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более **четырёх часов** подряд в течение рабочего дня (смены);
  - б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) 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;

# Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

- г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу 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 (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- 7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- 8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- 9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
- 10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
- 11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
- 13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;
  
- В ранее действовавшем КЗоТ основания для прекращения трудового договора некоторых категорий работников именовались дополнительными основаниями и были выделены в отдельную статью (ст. 254 КЗоТ).

## Статья 82. Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя



- 1) при принятии работодателем решения о сокращении численности или штата работников;
- 2) при решении вопроса об увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, указанным в п. 2, подп. "б" п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК;
- 3) при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника. Результаты проведенных мониторингов тщательно обрабатываются и бережно хранятся в государственных фондах

# Статья 83. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон



- **Призыв работника на военную службу**
  1. Неизбрание на должность
  2. Осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение работы
  3. Признание неспособным к трудовой деятельности
  4. Смерть работника или работодателя
  5. Наступление чрезвычайных обстоятельств
  6. Прекращение допуска к гос. тайне
  7. Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению суда
  8. Отмена решения о восстановлении на работе

## Статья 84. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора



1. Заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении работника права выполнять такую работу
2. Заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной работнику по состоянию здоровья
3. Отсутствие у работника, заключившего трудовой договор, документов, подтверждающих его квалификацию (образование) для выполнения работы, требующей специальных знаний
4. Заключение трудового договора в нарушении постановления судьи



## Статья 86. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты



- **соблюдение законов, иных нормативных правовых актов,**
  - ▢ содействие в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе,
  - ▢ обеспечение личной безопасности работников,
  - ▢ контроль количества и качества выполняемой работы и обеспечение сохранности имущества.
- **Статья закрепляет, что все персональные данные должны быть получены у самого работника**

## Статья 86. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты



- Кроме мер защиты персональных данных, установленных законодательством, работодатели, работники и их представители **вырабатывают совместные меры защиты персональных данных работников**, которые получают отражение в локальных нормативных актах организации - коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка

# Статья 87. Хранение и использование персональных данных работников



- Порядок хранения персональных данных некоторых категорий работников **устанавливается федеральными законами.**
- Ведение и хранение дел и документов осуществляются в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

## Статья 88. Передача персональных данных работника



- В качестве общего правила устанавливается, что передача персональных данных работника другим организациям возможна **только с письменного согласия работника.**
- Работодатель представляет в
  - органы Пенсионного фонда РФ сведения об уплачиваемых страховых взносах на основании данных бухгалтерского учета,
  - сведения о страховом стаже - на основании приказов и других документов по учету кадров.

# Статья 89. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя



- Работник вправе получать у работодателя копии документов, связанных с работой - копии приказов о приеме на работу, переводе на другую работу, справки о среднем заработке и другие
- Предоставление работнику возможности обжаловать в суд неправомерные действия или бездействие работодателя обеспечивает защиту и восстановление нарушенного права работника.

Согласно ст. 24 Федерального закона "Об информации, информатизации и защите информации" во всех случаях лица, которым отказано в доступе к информации, и лица, получившие недостоверную информацию, имеют право на возмещение понесенного ими ущерба.

## Статья 90. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника



- На основании ст. 24 Федерального закона "Об информации, информатизации и защите информации" руководители, другие служащие органов государственной власти, организаций, **виновные** в незаконном ограничении доступа к информации и нарушении режима защиты информации, **несут ответственность** в соответствии с уголовным, гражданским законодательством и законодательством об административных правонарушениях
- Работники организации, не обеспечившие сохранность персональных данных работников, могут привлекаться работодателем как к дисциплинарной, так и материальной ответственности

## Статья 91. Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени



- Нормальная продолжительность рабочего времени в организациях не может превышать **40 часов в неделю**, означает: максимальная продолжительность рабочей недели, установленная законом, составляет 40 часов и является нормой рабочего времени для всех работников в Российской Федерации, независимо от того, на предприятии (в организации) какой организационно-правовой формы они работают, постоянная или временная, сезонная ли у них работа, 5-дневная или 6-дневная рабочая неделя

# Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени



- Предельная (нормальная) продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю (ст. 91 ТК), а в соответствии со ст. 92 ТК для работников:
  - моложе 16 лет эта норма сокращается на 16 часов в неделю
  - для работников от 16 до 18 лет - на 5 часов в неделю

**продолжительность рабочего времени названных работников не может превышать соответственно 24 часов и 35 часов в неделю**
- Для инвалидов I и II групп согласно ст. 23 Закона о защите инвалидов устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени **не более 35 часов** в неделю с сохранением полной оплаты труда



# Статья 93. Неполное рабочее время



- Неполная рабочая неделя означает **установление меньшего количества рабочих дней в неделю**. Возможно и установление работнику неполной рабочей недели с неполным рабочим днем.
- В отличие от сокращенного рабочего времени, которое является полной мерой продолжительности труда, установленной законом для определенных условий работы или категорий работников, неполное рабочее время - лишь часть этой меры
- Неполное рабочее время **устанавливается на определенный срок или без указания срока**. При этом работа на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели указывается в содержании трудового договора

# Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены)



- **Продолжительность ежедневной работы не может превышать:**
  1. Для работников от 15 до 16 лет – 5 часов, от 16 до 18 лет – 7 часов
  2. Для обучающихся по основным общеобразовательным программам и программам СПО в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часа, от 16 до 18 лет – 4 часа
  3. Для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением
  4. Для работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов, при 30-часовой и менее – 6 часов

# Статья 95. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней



- Устанавливая правило об уменьшении продолжительности рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, ст. 95 ТК не делает исключения, как прежнее законодательство, для работников, которым уже установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. **Закрепленная в ст. 95 ТК льгота распространяется на всех работников.**
- Предельную продолжительность рабочего времени накануне выходных дней закон определяет только применительно **к 6-дневной рабочей неделе**; при ней продолжительность работы не может **превышать 5 часов**. При этом речь идет не о сокращении продолжительности работы как в предпраздничные дни, а о распределении нормы рабочего времени в пределах недели.



● **Спасибо за внимание**

