

**"ТРУДОВОЙ КОДЕКС
РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ" (ТК РФ)**

от 30.12.2001 N 197-ФЗ

***(принят ГД ФС РФ 21.12.2001)
(действующая редакция от
31.12.2014)***

Статья 91. Понятие рабочего времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени.

*Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

*Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени.

*Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте **до 16 лет** - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте **от 16 до 18 лет** - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся **инвалидами I или II группы**, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, **занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда**, - не более 36 часов в неделю ...

*Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, **работающих в течение учебного года в свободное от учебы время**, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

Статья 93. Неполное рабочее время.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю **по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи** в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Статья 93. Неполное рабочее время.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени **не влечет** для работников каких-либо **ограничений** продолжительности ежегодного основного оплачиваемого **отпуска**, исчисления трудового **стажа** и других трудовых прав.

Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены).

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов;
- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, *совмещающих* в течение учебного года *учебу с работой*, в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет - 4 часов;

Статья 96. Работа в ночное время

- 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.

**Статья 97. Работа за пределами
установленной
продолжительности рабочего
времени.**

Работодатель имеет право ... привлечь работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени...

- для сверхурочной работы (статья 99 настоящего Кодекса);
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 настоящего Кодекса).

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

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе

допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- 2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- 3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе **без его согласия** допускается в следующих случаях:

- 1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- 3) при производстве 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 и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе

- Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет...
- Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
- Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Статья 101. Ненормированный рабочий день

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.

Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени.

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

Статья 103. Сменная работа.

Сменная работа - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, *когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы*, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг

Статья 107. Виды времени отдыха

Видами времени отдыха являются:

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

Статья 108. Перерывы для отдыха и питания

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания

продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут,
который *в рабочее время не включается.*

Статья 110. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха

- Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов

Статья 111. Выходные дни

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье.

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.

Статья 112. Нерабочие праздничные дни.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4 и 5 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 (часть первая в ред. Федерального закона от 29.12.2004 N 201-ФЗ).

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Статья 113. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

дн *Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается*, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

- 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 и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Статья 114. Ежегодные оплачиваемые отпуска

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка

Статья 115. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Статья 122. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

- Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно
- 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.

Статья 128. Отпуск без сохранения заработной платы

- По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению **может быть** предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Статья 128. Отпуск без сохранения заработной платы

- Работодатель **обязан** на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
 - 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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной 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 настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Заработная плата

- **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.**

Статья 130. Основные

государственные гарантии по оплате

труда работников

- величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- 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;
- государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией 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;
- сроки и очередность выплаты заработной платы.

Статья 131. Формы оплаты

труда

- 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.

Статья 132. Оплата по труду

- Заработная плата каждого работника **зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и *максимальным размером не ограничивается.***

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

Статья 189. Дисциплина труда и трудовой распорядок

- **Дисциплина труда** - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Статья 189. Дисциплина труда и трудовой распорядок

- **Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором *создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.***

Статья 191. Поощрения за труд

- Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Статья 192. Дисциплинарные взыскания

- За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:
 - 1) замечание;
 - 2) выговор;
 - 3) увольнение по соответствующим основаниям.
- *Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине*

Статья 265. Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет

- Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет **на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах**, а также на работах, выполнение которых может причинить **вред их здоровью и нравственному развитию** (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами).
- Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет **тяжестей**, превышающих установленные для них предельные нормы.

ТК не предусматривает обязанности работодателя принимать на работу несовершеннолетних

Статья 267. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет.

- Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Статья 268. Запрещение направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет

Статья 269. Дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет при расторжении трудового договора.

- Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается ***только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.***

Статья 270. Нормы выработки для работников в возрасте до восемнадцати лет.

- Для работников в возрасте до восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

**Статья 271. Оплата труда работников в
возрасте до восемнадцати лет при
сокращенной продолжительности
ежедневной работы.**

- При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы

