



# **Трудовые права молодежи**

**Информационный сборник**

**Петрозаводск**

**2014**

**Сборник создан  
Общественной организацией  
«Объединение организаций профсоюзов в Республике Карелия»  
в рамках ведомственной программы  
Комитета социального развития  
Администрации Петрозаводского городского округа  
«Молодежная политика Петрозаводского городского округа  
на 2014-2016 годы»**

## **Содержание:**

<b>С какого возраста можно работать? .....</b>	<b>5</b>
<b>Где можно работать только с 18 лет? .....</b>	<b>5</b>
<b>Где действует Трудовой кодекс? .....</b>	<b>6</b>
<b>Какие документы нужны при устройстве на работу? .....</b>	<b>6</b>
<b>Что такое трудовой договор? .....</b>	<b>6</b>
<b>В трудовом договоре указываются: .....</b>	<b>7</b>
<b>Обязательными для включения в трудовой договор является следующие условия: ....</b>	<b>7</b>
<b>Нужен ли трудовой договор? .....</b>	<b>9</b>
<b>Трудовой или гражданско-правовой договор .....</b>	<b>9</b>
<b>Срок трудового договора .....</b>	<b>10</b>
<b>Соглашения и коллективный договор .....</b>	<b>10</b>
<b>Коллективный договор выгоден работникам. ....</b>	<b>10</b>
<b>Оформление приема на работу .....</b>	<b>11</b>
<b>Трудовая книжка .....</b>	<b>11</b>
<b>Испытательный срок .....</b>	<b>12</b>
<b>Перевод и перемещение .....</b>	<b>13</b>
<b>Изменение обязательных условий трудового договора .....</b>	<b>13</b>
<b>Временный перевод на другую работу .....</b>	<b>13</b>
<b>Рабочее время .....</b>	<b>14</b>
<b>Сверхурочная работа .....</b>	<b>14</b>
<b>Ненормированный рабочий день .....</b>	<b>14</b>
<b>Сокращенная продолжительность рабочего времени .....</b>	<b>15</b>
<b>Неполное рабочее время .....</b>	<b>15</b>
<b>Продолжительность ежедневной работы .....</b>	<b>16</b>
<b>Работа в ночное время .....</b>	<b>16</b>
<b>Служебная командировка .....</b>	<b>17</b>
<b>Совместительство .....</b>	<b>18</b>
<b>Сменная работа .....</b>	<b>18</b>
<b>Суммированный учет рабочего времени .....</b>	<b>19</b>
<b>Перерывы в работе .....</b>	<b>19</b>
<b>Выходные и праздничные дни .....</b>	<b>19</b>
<b>Ежегодный основной оплачиваемый отпуск .....</b>	<b>20</b>
<b>Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска .....</b>	<b>21</b>
<b>Отпуск без сохранения заработной платы .....</b>	<b>21</b>

<b>Заработная плата .....</b>	<b>22</b>
<b>Нормы труда.....</b>	<b>23</b>
<b>Дисциплина труда и трудовой распорядок .....</b>	<b>24</b>
<b>Поощрения и взыскания.....</b>	<b>24</b>
<b>Порядок применения дисциплинарных взысканий .....</b>	<b>25</b>
<b>Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.....</b>	<b>26</b>
<b>Ученический договор (глава 32 ТК РФ) .....</b>	<b>28</b>
<b>Охрана труда (глава 36 ТК РФ) .....</b>	<b>29</b>
<b>Материальная ответственность работодателя (глава 38 ТК РФ).....</b>	<b>30</b>
<b>Материальная ответственность работника (глава 39 ТК РФ).....</b>	<b>32</b>
<b>Труд женщин (глава 41 ТК РФ) .....</b>	<b>33</b>
<b>Отпуск по беременности и родам .....</b>	<b>33</b>
<b>Право на пособие по беременности и родам имеют:.....</b>	<b>34</b>
<b>Отпуска по уходу за ребенком.....</b>	<b>35</b>
<b>Перерывы для кормления ребенка.....</b>	<b>35</b>
<b>Другие гарантии и льготы для работников семейными обязанностями .....</b>	<b>35</b>
<b>Прекращение трудового договора.....</b>	<b>36</b>
<b>Увольнение по собственному желанию.....</b>	<b>36</b>
<b>Увольнение по инициативе работодателя.....</b>	<b>36</b>
<b>Выходное пособие .....</b>	<b>38</b>
<b>Реализация права на отпуск при увольнении .....</b>	<b>39</b>
<b>Вместо заключения .....</b>	<b>39</b>
<b>АДРЕСА ПРОФСОЮЗНОЙ ПОМОЩИ В Г. ПЕТРОЗАВОДСКЕ.....</b>	<b>41</b>
<b>МУНИЦИПАЛЬНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ Г. ПЕТРОЗАВОДСКА, РАБОТАЮЩИЕ С МОЛОДЕЖЬЮ.....</b>	<b>42</b>

## С какого возраста можно работать?

По общему правилу – с 16 лет (ст. 63 Трудового кодекса Российской Федерации).

Можно и с 15 лет, если к этому возрасту ты успеешь получить основное общее образование или уйдешь из школы с согласия родителей (законных представителей) и местного органа управления образованием.

Учащимся Кодекс разрешает устраиваться на работу с 14 лет, но только для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего ущерба здоровью и не нарушающего процесс обучения. В этом случае нужны два письменных согласия: первое - от одного из родителей (опекуна, попечителя) и второе - от органа опеки и попечительства.

Юные таланты могут работать без всяких ограничений по возрасту. Сниматься в кино, выступать в театрах, концертных организациях, цирках разрешено даже малышам (если это не наносит ущерба здоровью и нравственному развитию ребенка). Делается это с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства.

Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Следует отметить, что он осуществляется за счет средств работодателя.

## Где можно работать только с 18 лет?

Есть немало профессий и организаций, куда ты не устроишься до достижения 18 лет.

Трудовой кодекс запрещает применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными, опасными условиями труда, на подземных работах, а также в игорном бизнесе, в ночных кабаре и клубах, на производстве, перевозке и в торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами (ст. 265 ТК РФ).

В настоящее время действует Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет. Он обязателен для всех работодателей в нашей стране. Исключения возможны только в отношении молодежи, которая осваивает соответствующие профессии.

В отдельных случаях работодатели могут принять решения о применении труда лиц моложе 18 лет на работах, включенных в Перечень. Но для этого в организации должны быть созданы безопасные условия труда, подтвержденные результатами аттестации рабочих мест и положительным заключением государственной экспертизы условий труда и службы Госсанэпиднадзора.

До 18 лет нельзя работать по совместительству (ст. 282 ТК РФ), а также вахтовым методом - т.е. вдали от дома, с проживанием в вахтовом поселке (ст. 298 ТК РФ).

До наступления 18 лет не стоит рассчитывать и на работу, связанную с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства денежных и товарных ценностей - например, кассиром. Такая работа предполагает заключение письменного договора о полной материальной ответственности, а его с лицами, не достигшими 18 лет, заключать запрещается (ст. 244 ТК РФ).

## Где действует Трудовой кодекс?

Трудовой кодекс действует на всей территории России и распространяется на все предприятия и организации, вне зависимости от формы их собственности, а также на работодателей - физических лиц. Приказы руководителя, положения, правила, и другие внутренние документы организации могут только улучшать нормы трудового законодательства (например, устанавливать отпуск на несколько дней больше, чем это положено по Трудовому кодексу), а не ухудшать их. Если твой работодатель издал такой документ, то, согласно ст. 8 ТК РФ, он не подлежит применению.

## Какие документы нужны при устройстве на работу?

- паспорт (или иной документ, удостоверяющий личность);
- трудовая книжка (это не относится к работе по совместительству);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки).

В отдельных случаях федеральное законодательство требует предъявления дополнительных документов (например, при поступлении на государственную службу - медицинского заключения о состоянии здоровья и справки из налоговых органов об имущественном положении). Обязательному предварительному медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора подлежат лица в возрасте до 18 лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и федеральными законами (например, при устройстве на работу водителем или поваром).

Работодатель не имеет права требовать от Вас документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом, федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ. Допустим, характеристику из учебного заведения, справку с места жительства или с места работы родителей. Если Вы заключаете трудовой договор впервые, трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

## Что такое трудовой договор?

При устройстве на работу с Вами обязаны заключить трудовой договор. Он составляется в письменной форме, в двух экземплярах, один из которых остается у тебя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Датой начала трудового договора могут стать:

- а) день его подписания;
- б) указанная в нем дата;

в) день, когда с ведома или по поручению работодателя (его представителя) Вы были фактически допущены к работе.

Если Вы без уважительных причин не приступаете к работе в день начала трудового договора, он аннулируется (ст. 61 ТК РФ).

Может получиться, что Вы пришли устраиваться на работу, а Вам говорят: "У нас дел по горло, людей не хватает. Приступай к работе прямо сейчас, а потом мы все оформим". Так вот - с точки зрения закона, Ваш трудовой договор уже вступил в силу, а работодателю отводится три рабочих дня на оформление его в письменной форме (ст. 67 ТК РФ).

### В трудовом договоре указываются:

- 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.

### Обязательными для включения в трудовой договор является следующие условия:

- место работы, а 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;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалифицированные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, а также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- 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;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными

нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Условия трудового договора изменяются только по соглашению сторон и только в письменной форме.

Работодатель не имеет права требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

### Нужен ли трудовой договор?

Хочешь работать "на птичьих правах", зависеть от милости руководства, не получать ни копейки, если заболеешь – можете не оформлять трудовой договор.

Вам не нужны оплачиваемый отпуск, нормальный рабочий день, выходные и праздничные дни, стабильная заработная плата – можете не оформлять трудовой договор.

Умеете убедительно говорить и думаете, что, потрясая кипой справок, при устройстве на работу Вы докажете, что имеете трудовой стаж и опыт работы – можете не оформлять трудовой договор.

Считаете, что к старости у Вас будет столько денег, что свободно обойдешься без пенсии – можете не оформлять трудовой договор.

Вы этого не хотите? Вы так не думаете? Тогда трудовой договор нужен и Вам!

### Трудовой или гражданско-правовой договор

Работодатель может предложить Вам заключить с ним не трудовой, а гражданско-правовой договор. Например, Вы пришли устроиться курьером, а Вам предлагают подписать договор "возмездного оказания услуг по доставке корреспонденции".

"Не все ли равно?" – спросите Вы. – "Ведь мои отношения с организацией в любом случае становятся официальными, оформляются документом с подписями и печатью".

Не спешите соглашаться. Подумай, насколько Вам это нужно.

Если речь идет о простой подработке - тогда, наверное, да. Люди, работающие по гражданско-правовому договору, не подчиняются правилам внутреннего трудового распорядка, они сами определяют, как и когда выполнять свою работу, получают вознаграждение за конкретные услуги или товары.

А вот если ты нигде не учишься и не работаешь - ты многое потеряешь. Это время не войдет в твой трудовой стаж. Оплачиваемый отпуск и другие права, которые закон устанавливает для работника, будут не для тебя.

Обратившись в суд, можно доказать, что гражданско-правовым договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем. Например, не соответствует граждански правовым отношениям ситуация, когда ты должен приходить и уходить с работы в строго определенное время, а руководство постоянно контролирует

процесс твоего труда. К таким отношениям будут применены положения трудового законодательства (ст. 11 ТК РФ).

### Срок трудового договора

Трудовой договор можно заключить как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается не всегда, а только в случаях, перечисленных в ст. 59 ТК РФ (замена временно отсутствующего работника, работа за границей, совместительство и др.). Поэтому в тексте срочного трудового договора обязательно указываются причины, послужившие основанием для его заключения (например, в связи с учебной работой по дневной форме обучения).

Может получиться, что срок трудового договора истек, руководство об этом не напоминает, а Вы, как ни в чем не бывало, продолжаете ходить на работу. В этом случае ваш трудовой договор становится заключенным на неопределенный срок.

### Соглашения и коллективный договор

Трудовой договор, который с тобой подпишут, должен соответствовать не только трудовому законодательству, но и коллективному договору, соглашениям. Эти правовые акты содержат дополнительные, по сравнению с законодательством, обязательства работодателей в отношении оплаты труда и других аспектов трудовых отношений.

Соглашения заключаются профсоюзами и объединениями работодателей на уровне страны, отраслей, регионов, территорий. На их основе разрабатываются коллективные договоры.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работодателем и работниками в лице их представителей на срок не более трех лет.

Наличие в организации коллективного договора – довольно четкий показатель того, что здесь считаются с интересами работников и стараются соблюдать трудовое законодательство. Коллективный договор проходит государственную регистрацию, его содержание проверяется органами по труду, а его невыполнение влечет административную ответственность.

### Коллективный договор выгоден работникам.

Во-первых, в нем можно решить массу вопросов "на все случаи жизни". Ну не станешь же ты, заключая трудовой договор, донимать кадровиков предложениями типа: "У меня детей, конечно, нет, но давайте запишем, какие льготы полагаются многодетным семьям... А как насчет отпуска за свой счет, если меня зальют соседи и надо будет делать ремонт?" и т.д.

Во-вторых, все волнующие тебя вопросы можно поднимать не лично, рискуя навлечь раздражение начальства, а через Профсоюз. У профсоюзных представителей есть опыт ведения переговоров, им легче договориться с руководством, чем отдельно взятому работнику.

В-третьих, трудовых договоров много, а коллективный договор один. Поэтому, если в оплате и других условиях труда назрели изменения, решать проблему лучше на коллективных переговорах, а не поодиночке.

## Оформление приема на работу

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня подписания трудового договора. Заверенную копию приказа работодатель обязан выдать работнику.

При приеме на работу тебя обязаны ознакомить с "Правилами внутреннего трудового распорядка" и другими документами, имеющими отношение к твоей работе, а также с коллективным договором.

## Трудовая книжка

Трудовая книжка – это основной документ о твоей трудовой деятельности и трудовом стаже.

Трудовые книжки ведутся на всех работников (кроме совместителей), проработавших больше пяти дней, в том числе на временных, сезонных, внештатных работников, надомников, работников с неполным рабочим временем.

Заполнение трудовой книжки впервые должно происходить в твоём присутствии не позднее недельного срока со дня приема на работу. В нее вносятся следующие сведения:

- о работнике: фамилия, имя, отчество, дата рождения, образование, профессия, специальность, квалификация;
- о выполняемой работе: прием на работу, перевод на другую работу, увольнение;
- о награждениях и поощрениях за успехи в работе, об открытиях, подтвержденных дипломами.

Студентам, аспирантам и клиническим ординаторам, имеющим трудовую книжку, учебное заведение (научное учреждение) производит запись о времени обучения на дневных отделениях (в том числе подготовительных) высших и средних специальных учебных заведений. Период работы в студенческих отрядах, на производственной практике и при проведении научно-исследовательской хоздоговорной работы также вносится в трудовую книжку отдельной записью на основании соответствующей справки.

Когда тебе открывают трудовую книжку, в нее до занесения сведений о работе отдельной строкой делаются следующие записи:

- о времени службы в армии, на флоте, в органах федеральной службы безопасности, внутренних дел и всех видах охраны;
- о времени очного обучения в высших и средних специальных учебных заведениях и аспирантуре, если это ранее не было занесено;

- о времени обучения в ПТУ и других училищах, на курсах и в школах по повышению квалификации и подготовке кадров.

Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, кроме случаев, когда взысканием стало увольнение за виновные действия (например, за прогул, за появление на работе в состоянии опьянения и др.).

Если ты выразишь желание, то в трудовой книжке будет произведена запись о работе по совместительству. Это делается по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Пока ты работаешь, трудовая книжка хранится в организации. В случае увольнения ее должны выдать тебе в последний день работы. Но в жизни всякое может случиться - скажем, ты потерял трудовую книжку. Не расстраивайся, это дело поправимое - немедленно заявляй об этом администрации последнего места работы и не позднее 15 дней ты получишь другую трудовую книжку с надписью "Дубликат".

## Испытательный срок

Он может быть установлен для проверки твоего соответствия данной работе (ст. 70 ТК РФ). Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Если такой записи нет, это означает, что ты принят без испытания.

Важно подчеркнуть, что в период испытания ты пользуешься теми же трудовыми правами, что и остальные работники. Если на это время тебе устанавливают пониженную заработную плату или говорят, что ты получишь ее после испытательного срока, причем размер заработка будет зависеть от результатов испытания, - тебя обманывают.

В целом ряде случаев Трудовой кодекс запрещает устанавливать испытание - например, для молодежи в возрасте до 18 лет, для беременных женщин, для выпускников образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций (филиалов, представительств) и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей - шести месяцев.

Статья 71 ТК РФ предусматривает, что недовольный результатами испытания работодатель имеет право, не дожидаясь его окончания, расторгнуть трудовой договор с работником без выплаты ему выходного пособия. Однако работодатель обязан предупредить об этом работника в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин своего решения. Помни, у тебя есть право обжаловать это решение в судебном порядке.

Если во время испытательного срока ты поймешь, что данная работа тебе не годится, ты можешь расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня. Если срок испытания истек, а ты продолжаешь работу, то ты считаешься выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

## Перевод и перемещение

Перевод и перемещение работника - понятия разные.

Когда тебе предлагают работу не по той специальности, квалификации или должности, что была записана в трудовом договоре, - это перевод. Когда тебе поручают работу, при выполнении которой изменяются обязательные условия трудового договора (оплата труда, льготы, режим работы и т.д.), - это перевод. Когда ты переходишь из одной организации в другую по согласованию между руководителями этих организаций - это перевод. Когда тебе предлагают переехать вместе с организацией в другой город, поселок и т. д. - это также перевод.

При переводе необходимо твое письменное согласие.

Совсем другое дело перемещение. В этом случае твоего согласия не спрашивают. Перемещения внутри организации, в другие структурные подразделения этой организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если они не связаны с изменением трудовой функции и изменением обязательных условий трудового договора, производятся по усмотрению работодателя.

## Изменение обязательных условий трудового договора

Ситуация, когда руководство объявляет: "Со следующей недели вводим новую систему оплаты труда (варианты: будем работать в две смены, переходим на неполную рабочую неделю и т.д.), является абсолютно незаконной. Изменения обязательных условий труда по инициативе работодателя допускаются только в связи с изменениями в организационных или технологических условиях труда. Работодатель должен в письменной форме уведомить тебя об этих изменениях не позднее, чем за два месяца до их введения в действие (ст. 74 ТК РФ).

В том случае, когда ты не соглашаешься на продолжение работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить тебе другую работу, соответствующую твоей квалификации и состоянию здоровья, а если ее нет - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При отсутствии в организации соответствующей работы, а также в случае твоего отказа от предложенной работы трудовой договор прекращается (п. 7 ст. 77 ТК РФ).

Кодекс запрещает вводить изменения трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения.

## Временный перевод на другую работу

В случае производственной необходимости тебя могут перевести на другую работу в той же организации. Такой перевод допускается в целях предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. Запрещается переводить на работу, противопоказанную по состоянию здоровья.

Оплата труда при временном переводе производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Продолжительность перевода - не более одного

месяца. Если тебя переводят на работу, требующую более низкой квалификации, требуется твое письменное согласие.

## Рабочее время

Рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять свои трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени. Так, например, в соответствии со ст. 109 ТК в рабочее время включаются специальные перерывы для обогрева и отдыха, предоставляемые работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах. Согласно ст. 258 ТК в рабочее время включаются дополнительные перерывы, предоставляемые работающим женщинам для кормления ребенка (детей) в возрасте до полутора лет.

## Сверхурочная работа

Работа, которую ты производишь по инициативе работодателя сверх установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период называется сверхурочной.

К сверхурочным работам тебя могут привлечь только по причинам, изложенным в ст. 99 ТК РФ (например, аварийные работы). Однако во всех случаях привлечение к сверхурочным работам возможно только с твоего письменного согласия.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников моложе 18 лет. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается лишь с их письменного согласия и при отсутствии медицинских противопоказаний. Они должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два 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 коллективным или трудовым договорами. По твоему желанию сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

## Ненормированный рабочий день

Изо дня в день, когда ты хочешь уйти с работы вовремя (скажем, в 6 часов вечера), твой начальник задерживает тебя на часок-другой, ссылаясь на ненормированный рабочий день.

Прав ли он? Конечно, нет.

Трудовой кодекс рассматривает ненормированный рабочий день как особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Подчеркиваем - только эпизодически, а не ежедневно.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

За работу с ненормированным рабочим днем тебе полагается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней (этот вопрос определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации). Причем, продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска должна соответствовать сумме часов сверхурочной работы.

### Сокращенная продолжительность рабочего времени

Тебе следует знать, что для некоторых категорий работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени:

24 часа в неделю - для работников моложе 16 лет; 35 часов в неделю - для работников в возрасте от 16 до 18 лет;

35 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами I и II групп;

36 часов и менее - для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени и для других категорий работников (педагогических и медицинских работников, женщин, работающих в сельской местности и т.д.).

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 нормы, установленных для лиц соответствующего возраста. На время каникул это правило не распространяется.

### Неполное рабочее время

По соглашению между тобой и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии тебе может быть установлен неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Оплата труда в этом случае производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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 (ст. 93 ТК РФ).

### Продолжительность ежедневной работы

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: для работников в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов, от 16 до 18 лет – 7 часов; для учащихся, 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 часа; для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, ежедневная работа (смена) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

Для творческих работников и профессиональных спортсменов продолжительность ежедневной работы может устанавливаться в особом порядке - в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным либо трудовым договором.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час. Это правило распространяется и на тех работников, которым уже установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

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

Накануне выходных дней продолжительность работы при 6-дневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

В ряде случаев (прежде всего на транспорте и в организациях, связанных с обслуживанием населения) рабочий день может быть разделен на части. При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения профсоюзного комитета. Поскольку дробление рабочего дня доставляет работникам неудобства, в коллективном договоре могут быть предусмотрены доплаты или дополнительные оплачиваемые отпуска для тех, чей рабочий день разделен на части.

### Работа в ночное время

Ночное время - это время с 22 часов до 6 часов (ст. 96 ТК). Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час. Это правило не распространяется на тех работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, и на

тех, кто принят 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 6-дневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список таких работ может определяться в коллективном договоре, локальном нормативном акте.

Запрещено привлекать к работе в ночное время беременных женщин, молодежь в возрасте 18 лет (за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами).

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, родители детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, в одиночку воспитывающие детей в возрасте до пяти лет, опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом они должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере. Конкретные размеры повышения устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзного комитета), коллективным договором, трудовым договором.

## Служебная командировка

Служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер (например, машинистов, проводников), служебными командировками не признаются.

Запрещается направлять в командировку работников в возрасте до 18 лет, за исключением работников творческих профессий и профессиональных спортсменов.

Направление работника в командировку оформляется приказом (распоряжением) руководителя организации. На основании приказа выписывается командировочное удостоверение. В каждом пункте назначения в нем делаются отметки о времени прибытия и выбытия, которые заверяются подписью ответственного лица и печатью. После возвращения из командировки следует представить отчет о выполнении служебного задания, командировочное удостоверение и авансовый отчет в бухгалтерию.

Днем выезда в командировку считается день отправления поезда или другого транспортного средства из места постоянной работы командированного, а днем приезда - день его прибытия в место постоянной работы. При отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем выезда считаются текущие сутки, а с 0 часов и позднее - последующие сутки.

В случае направления в служебную командировку тебе должны возместить следующие виды расходов:

- по проезду; по найму жилого помещения;
- дополнительные, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом организации, при этом размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

## Совместительство

Статья 282 ТК РФ определяет совместительство как выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Тем самым совместительство отличается от совмещения профессий (специальностей), должностей, которое осуществляется в рамках нормального рабочего времени по единственному трудовому договору. Например, когда слесарь-сборщик совмещает обязанности слесаря-ремонтника.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

В зависимости от места работы совместительство бывает внутренним или внешним (иными словами, по месту основной работы или у другого работодателя). В обоих случаях продолжительность такой работы не может превышать 4 часов в день и не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени.

Мы уже отмечали, что ТК не разрешает работу по совместительству лицам в возрасте до 18 лет. Тем, кто занят на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, нельзя устроиться по совместительству на работу с подобными же условиями. Федеральные законы вводят и другие ограничения. Например, государственные и муниципальные служащие могут заниматься в порядке совместительства только педагогической, научной и иной творческой деятельностью.

## Сменная работа

Трудовой кодекс предусматривает возможность работы в две, три или четыре смены. Она регулируется графиками сменности, которые работодатель составляет с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзного комитета). Эти графики, как правило, являются приложением к коллективному договору и должны доводиться до сведения работников не позднее, чем за месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

## Суммированный учет рабочего времени

Ты можешь договориться с работодателем о режиме гибкого рабочего времени, когда начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяются по соглашению сторон.

В этом и в ряде других случаев, связанных со спецификой производства или работ (например, для плавающего состава речного флота), применяется суммированный учет рабочего времени. Продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и др., но не более одного года) не должна превышать нормального числа рабочих часов.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации.

## Перерывы в работе

В течение рабочего дня тебе должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и не более 2 часов, который в рабочее время не включается.

Там, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить тебе возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

На отдельных видах работ применяются специальные перерывы (например, для работающих в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях и т.д.). Они включаются в рабочее время.

## Выходные и праздничные дни

Тебе, как и всем работникам, будут предоставляться выходные дни. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. В целях рационального использования работниками выходных и праздничных нерабочих дней Правительство РФ вправе переносить выходные дни на другие дни (ст. 112 ТК РФ). Работодатели не вправе делать такие переносы.

Привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни производится только с письменного согласия работника и только в определенных законодательством случаях. Инвалиды и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы, а выходной или праздничный нерабочий день.

Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В этом случае работа в праздничный нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

### Ежегодный основной оплачиваемый отпуск

Его минимальная продолжительность – 28 календарных дней, а для тех, кому меньше 18 лет – 31 календарный день.

Право на отпуск за первый рабочий год ты сможешь использовать по истечении шести месяцев работы, а с согласия работодателя и раньше (ст. 122 ТК РФ). Некоторым работникам по их заявлению оплачиваемый отпуск должен быть предоставлен до истечения шести месяцев работы. Это женщины (перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него), работники в возрасте до 18 лет и т.д.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы;
- время отпусков по уходу за ребенком; время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

О времени начала отпуска ты должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала. Если это правило будет нарушено, отпуск по твоему заявлению будет перенесен на другой срок (ст. 124 ТК).

При составлении графика отпусков учитывается, что отдельные категории работников (например, молодежь в возрасте до 18 лет) имеют право на отпуск в определенное время или, по их желанию, в любое удобное для них время.

Если во время ежегодного оплачиваемого отпуска ты заболел, то срок отпуска должен быть продлен на число календарных дней периода нетрудоспособности или перенесен на другой срок. Продление или перенесение отпуска ты должен согласовать с работодателем.

При совпадении ежегодного и учебного отпусков период, предназначенный для отдыха работника, должен быть перенесен или продлен.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

Отзыв работника из отпуска возможен 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 года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Отказ работника (по любой причине) от выполнения требования работодателя о выходе на работу до окончания отпуска (отзыв из отпуска) не является нарушением трудовой дисциплины.

Не допускается отзыв из отпуска работников моложе 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, отпуск с согласия работника может быть перенесен на следующий рабочий год. Это положение не применяется к работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Трудовой кодекс запрещает не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

### Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

Такие отпуска предоставляются четырем категориям работников: занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; имеющим особый характер работы; с ненормированным рабочим днем; работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Имей в виду, что организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут устанавливать дополнительные отпуска и по другим основаниям (например: женщинам, имеющим малолетних детей; работникам в зависимости от стажа работы в данной организации и т.д.). Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Праздничные нерабочие дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. Пример. Твой отпуск – 28 календарных дней плюс 3 дня за ненормированный рабочий день. Ты уходишь в отпуск со 2 июня. Выйти на работу ты должен по истечении 32 дней, т.е. 4 июля, поскольку на время отпуска пришелся праздничный день 12 июня).

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные отпуска суммируются с основным.

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.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными, опасными условиями труда, не допускается.

### Отпуск без сохранения заработной платы

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам тебе может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем.

В ряде случаев, предусмотренных законодательством, работодатель просто обязан предоставить такой отпуск. Например, работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году; работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

В коллективные договоры включаются и другие основания обязательного предоставления таких отпусков (родителям первоклассников - в первый день или первый месяц учебного года; новоселам - несколько дней на переезд и обустройство и т.д.). Во многих организациях профсоюзам удалось договориться с работодателем, чтобы некоторые отпуска по семейным обстоятельствам (например, для регистрации брака) предоставлялись работнику не за свой счет, а с оплатой из расчета его среднего заработка.

## Заработная плата

Заработная плата – твое вознаграждение за труд. Оно зависит от твоей квалификации, а также сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Многие вопросы оплаты труда решаются в коллективно-договорном порядке.

Фиксированная часть заработной платы – это тарифная ставка (оклад). К ней добавляются выплаты компенсационного и стимулирующего характера (доплаты, надбавки, премии). Чем больше тарифная ставка (оклад), тем лучше для работника. Наоборот, ситуация, когда тарифная ставка (оклад) составляет лишь меньшую часть в структуре заработной платы, ставит тебя в зависимость от работодателя, делает твое материальное положение нестабильным.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, а также в местностях с особыми климатическими условиями, производится в повышенном размере.

Трудовой кодекс предусматривает доплаты за выполнение работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение должностей или профессий, работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и праздничные нерабочие дни и др.). Их размер устанавливается коллективным или трудовым договором, но в любом случае не ниже размера, установленного законами и иными нормативными правовыми актами.

Заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом

Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о причитающейся ему заработной плате, ее структуре и обо всех произведенных из нее удержаниях. Иными словами, из расчетного листка, который ты должен получить на руки, должно быть ясно, каким образом выведена выплаченная тебе сумма.

Заработная плата может выплачиваться как по месту работы, так и через банк (на условиях, определенных коллективным или трудовым договором). Периодичность выплат - не реже, чем каждые полмесяца. Максимальный размер удержаний, который возможен при выплате работнику причитающейся ему зарплаты – 70% (ст. 138 ТК РФ).

При освоении новых производств (продукции) оплата труда сохраняется за работником в размере прежней заработной платы, но только в том случае, если об этом есть запись в коллективном или трудовом договоре.

Брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями. Полный брак по вине работника оплате не подлежит, а частичный - оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

Время простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) по вине работодателя оплачивается в размере не менее  $\frac{2}{3}$  твоей средней заработной платы. Время простоя по причинам, не зависящим ни от работодателя, ни от тебя, оплачивается в размере не менее  $\frac{2}{3}$  тарифной ставки (оклада). О начале простоя надо предупредить непосредственного руководителя.

Время простоя по вине работника, а также время, когда он был отстранен от работы по основаниям, перечисленным в ст. 76 ТК РФ, оплате не подлежат. Если ты не по своей вине не смог пройти обучение и проверку знаний в области охраны труда, обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр, а тебя за это отстранили от работы, оплата за все время отстранения от работы производится как за простой.

## Нормы труда

Нормы труда – нормы выработки, времени, обслуживания - вводятся и изменяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (профкома). О введении новых норм труда работников должны извещать не позднее, чем за два месяца.

Обязанность работодателя – обеспечить условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям, в частности относятся:

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
- 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.

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата твоего труда производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы, рассчитанной за тот же период времени или выполненную работу. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее  $\frac{2}{3}$  тарифной ставки (оклада)

Для работников в возрасте до 18 лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для них сокращенной продолжительности рабочего времени.

Для работников, не достигших возраста 18 лет, поступающих на работу после окончания учебных заведений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в ряде случаев могут утверждаться пониженные нормы выработки.

## Дисциплина труда и трудовой распорядок

Помни, что дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения в организации.

Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации регламентируются правилами внутреннего трудового распорядка. Они утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (профкома) и, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, утверждаемые Правительством РФ в соответствии с федеральными законами.

## Поощрения и взыскания

Именно с их помощью оценивается качество твоего труда. В ст. 191 ТК РФ дан следующий перечень поощрений для работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности: благодарность, премия, ценный подарок, почетная грамота, представление к званию лучшего по профессии.

Другие виды поощрений определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники любой организации, вне зависимости от формы собственности, могут быть представлены к государственным наградам.

Дисциплинарные взыскания применяются к работнику за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, произошедшее по его вине (например, опоздание на работу, несоблюдение правил хранения ценностей и т.д.) Действия работника, совершенные умышленно, как правило, наказываются жестче, чем проступки, совершенные по неосторожности.

Трудовой кодекс не считает дисциплинарным проступком отказ работника от перевода на другую работу, которая противопоказана ему по состоянию здоровья (ст. 74), приостановку работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, если об этой приостановке работник письменно предупредил работодателя (ст. 142), отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника (ст. 220).

Существуют три основных вида дисциплинарных взысканий:

- 1) замечание,
- 2) выговор,
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены и другие дисциплинарные взыскания (например, предупреждение о неполном служебном соответствии).

### Порядок применения дисциплинарных взысканий

- до применения взыскания работодатель должен истребовать от работника письменное объяснение, на дачу которого работнику дается 2 рабочих дня;
- оно применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске;
- дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения, в указанные сроки не включается время производства по уголовному делу;
- за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

В случае отказа работника дать объяснение составляется соответствующий акт, но сам отказ не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Согласно ст. 82 ТК РФ увольнение работника - члена профсоюза за повторное неисполнение трудовых обязанностей (п. 5 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Для этого в соответствии со ст. 373 ТК РФ работодатель направляет в выборный профсоюзный орган (профком) данной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для увольнения работника. Профком в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа с необходимыми приложениями рассматривает их и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения профкома.

Если профком выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем консультации, результаты которых оформляются протоколом. При не достижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении 10 рабочих дней со дня направления в выборный профсоюзный орган проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Эта инспекция в течение 10 дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

За работником или представляющим его интересы выборным профсоюзным органом сохраняется право обжаловать увольнение непосредственно в суд, а за работодателем - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

В ст. 193 ТК сказано об обязанности работодателя объявить работнику приказ о применении взыскания под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания, а при отказе работника подписать этот приказ – составить соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание можно обжаловать не только в комиссии по трудовым спорам, но и в государственной инспекции труда.

В том случае, если к работнику применили дисциплинарное взыскание, а затем в течение года новых взысканий он не получал, то по прошествии года оно автоматически снимается. Но если работник за это время получил новое взыскание, это правило не применяется, и он будет иметь два дисциплинарных взыскания.

Согласно ст. 194 ТК РФ взыскание может быть досрочно снято с работника по инициативе работодателя, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

## Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением

Одновременно и работать, и учиться всегда тяжело. Чтобы облегчить жизнь работникам, которые стремятся получить образование, государство предусмотрело ряд гарантий и компенсаций, которым посвящена глава 26 Трудового кодекса. Возьми на заметку, что все они полагаются лишь работникам, обучающимся в учебных заведениях, которые имеют государственную аккредитацию. Если твое учебное заведение не аккредитовано, гарантии и компенсации тебе могут предоставляться только тогда, когда об этом записано в коллективном или трудовом договоре.

Для предоставления работнику гарантий и компенсаций не имеет значения, поступил ли он в образовательное учреждение самостоятельно или был направлен на учебу работодателем.

Одна из важных государственных гарантий для работников, совмещающих работу и учебу – это дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка – ст. 173- ст.176 ТК РФ.

Они предоставляются:

- для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах учреждений высшего профессионального образования - по 40 дней (речь идет о календарных днях); учреждений среднего профессионального образования - по 30 дней;
- для прохождения промежуточной аттестации на последующих курсах учреждений высшего профессионального образования - по 50 дней (при учебе в сокращенные сроки на втором курсе - 50 дней); учреждений среднего профессионального образования - по 40 дней;
- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 месяца для работников, обучающихся в высших учебных заведениях и 2 месяца – в учреждениях среднего профессионального образования;

- для сдачи итоговых государственных экзаменов в учреждениях высшего и среднего профессионального образования – один месяц;
- для сдачи экзаменов в учреждениях начального профессионального образования - 30 дней в течение одного года;
- для сдачи выпускных экзаменов в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях: в IX классе – 9 дней, в XI (XII) классе – 22 дня.

Учебный отпуск с сохранением среднего заработка предоставляется только работникам, обучающимся без неудовлетворительных оценок. Основанием для его предоставления является справка-вызов. Оплата учебного отпуска, как и ежегодного, должна производиться перед его началом. По соглашению между работником и работодателем к учебному отпуску может быть присоединен ежегодный оплачиваемый отпуск.

Работодатель обязан предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- для сдачи вступительных экзаменов в вузы - 15 дней, в учреждения среднего профессионального образования - 10 дней;
- для сдачи выпускных экзаменов на подготовительных отделениях вузов -15 дней;
- работникам, обучающимся по очной форме обучения в вузах и совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.
- работникам, обучающимся по очной форме обучения в учреждениях среднего профессионального образования и совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - два месяца, для сдачи итоговых экзаменов - один месяц.

Работникам, обучающимся по очно-заочной (вечерней) и заочной формам обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, в течение десяти учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы им выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

Тем, кто работает и одновременно обучается в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (если они уже работают по сокращенному рабочему времени). За время освобождения от работы им, как и в предыдущем случае, выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

Один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно: работникам, обучающимся по заочной форме обучения в вузах –

полностью, а в учреждениях среднего профессионального образования – в размере 50% стоимости проезда.

Гарантии и компенсации предоставляются только тем работникам, которые получают образование соответствующего уровня впервые. Поэтому в организациях, где есть работники, получающие второе высшее образование (а сейчас это встречается сплошь и рядом), вопрос о гарантиях и компенсациях для них необходимо решить в коллективном договоре.

Тем, кто учится одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из них.

### Ученический договор (глава 32 ТК РФ)

Работодатель имеет право заключать с тем, кто ищет работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации – ученический договор на переобучение без отрыва или с отрывом от работы.

Ученический договор с лицом, ищущим работу, является гражданско-правовым и регулируется гражданским законодательством. Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору и регулируется трудовым законодательством.

Ученический договор составляется в письменной форме в двух экземплярах. Его срок зависит от времени, необходимого для обучения данной профессии, специальности, квалификации. Действие договора продлевается на время болезни ученика, прохождения им военных сборов и в ряде других случаев.

Ученический договор должен содержать; наименование сторон; указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую учеником; обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; обязанность работника пройти обучение и, в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией, проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре; срок ученичества; размер оплаты в период ученичества. Ученический договор может содержать иные условия, определенные соглашением сторон (например, обязанность работника, прошедшего обучение, компенсировать работодателю затраченные на его обучение средства, если работник без уважительных причин уволится с работы до истечения срока, установленного в договоре).

Время ученичества в течение недели не должно превышать нормы рабочего времени, установленной для работников соответствующих возраста, профессии, специальности при выполнении соответствующих работ.

Работники, проходящие обучение в организации, по соглашению с работодателем могут либо совсем освободиться от работы по трудовому договору, либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени. В период действия ученического договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством.

Ученикам выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой профессии, специальности, квалификации, но не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Работа, выполняемая на практических занятиях, оплачивается по установленным в организации расценкам.

Поскольку размер стипендии зависит от получаемых учеником профессии, специальности и квалификации, она должна соответствовать условиям обучения. Так, стипендия должна быть повышена при обучении профессии, связанной с выполнением работ с тяжелыми, вредными, опасными условиями труда.

Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается (ст. 207 ТК РФ).

В случае если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством.

## Охрана труда (глава 36 ТК РФ)

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя.

Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда и работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда,

а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);
- компенсации, установленные законом, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Помимо прав, работник имеет ряд обязанностей в области охраны труда. Он должен соблюдать требования охраны труда, правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

Работник должен немедленно известить своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления). Он обязан проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

За нарушение требований в области охраны труда работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения.

## Материальная ответственность работодателя (глава 38 ТК РФ)

Трудовой кодекс возлагает на работодателя и работника обязанность возместить ущерб, причиненный другой стороне трудового договора в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами.

Для работников на работах с тяжелыми, вредными, опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, проводятся обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические (для лиц, не достигших возраста 21 года – ежегодные) медицинские осмотры.

Указанные медицинские осмотры проходят также работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, а также некоторых других организаций.

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности, проходят, обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, определяемом Правительством РФ.

Работодатель должен возместить работнику ущерб, причиненный во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе:

а) незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

б) отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

в) задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, а также внесение в нее неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения.

Работодатель причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент его возмещения. Вместе с тем при согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре, т. е. путем передачи работнику имущества, аналогичного утраченному, или исправления испорченного имущества.

Работник направляет работодателю заявление о возмещении ущерба. Последний обязан рассмотреть его и принять соответствующее решение в 10-дневный срок. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

В ст. 236 Трудового кодекса впервые в трудовом законодательстве предусмотрена материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы. В ней сказано, что работодатель при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки.

Выплата процентов производится за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Так, если выплата заработной платы предусмотрена 4-го числа, то проценты начисляются, начиная с 5-го числа, включая день фактического расчета.

Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным или трудовым договором. В соответствии со ст. 237 ТК работодатель обязан возмещать работнику и моральный вред, причиненный его неправомерными действиями или бездействием. Моральный вред возмещается в денежной форме в размерах, определяемых

соглашением работника и работодателя. При возникновении спора факт причинения морального вреда и размер его возмещения определяются судом.

### Материальная ответственность работника (глава 39 ТК РФ)

Статья 238 ТК РФ предусматривает обязанность работника возмещать работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение или ухудшение состояния наличного имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у него, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты на приобретение или восстановление имущества либо произвести излишние выплаты (например, штрафные санкции, уплаченные за невыполнение договорных обязательств).

Размер ущерба определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества. За работодателем остается право, с учетом конкретной ситуации причинения ущерба полностью или частично отказаться от его взыскания с работника.

Ряд обстоятельств, предусмотренных в ст. 239 Трудового кодекса Российской Федерации (необходимая оборона, неисполнение работодателем обязанностей по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества и др.), исключают материальную ответственность работника.

Основной предел материальной ответственности работника - средний месячный заработок. Например, работник, имеющий средний месячный заработок 5 тыс. рублей, причинил ущерб в сумме 8 тыс. рублей. Он обязан возместить лишь 5 тыс. рублей, а 3 тыс. рублей подлежат списанию. Однако если сумма ущерба менее 5 тыс. рублей, то работник должен возместить ущерб полностью.

Совсем другое дело, когда ущерб причинен умышленно, в состоянии опьянения, в результате преступных действий работника и т.д. (полный перечень подобных случаев приведен в ст. 243 Трудового кодекса Российской Федерации). Тогда работник несет за него материальную ответственность в полном размере.

Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности заключаются только с работниками, достигшими возраста 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество (например, с заведующими складами, кассирами, экспедиторами). С уборщицей, пусть даже и ювелирного магазина, такой договор заключать нельзя.

Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться такие договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, определяемом Правительством РФ.

## Труд женщин (глава 41 ТК РФ)

Трудовой кодекс, прежде всего, вводит ограничения на применение труда женщин на работах с тяжелыми, вредными, опасными условиями.

Труд женщин запрещен на тех работах, где подъем и перемещение тяжестей сверх предельно допустимых норм осуществляются вручную. Предельно допустимая масса груза при чередовании с другой работой (до двух раз в час) - 10 кг. Подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены - 7 кг. Величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены с рабочей поверхности, не должна превышать: - 1750 кг/м, а с пола - 875 кг/м.

В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг.

Запрещается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин. Их нельзя уволить по инициативе работодателя (кроме случаев ликвидации организации). Если действие срочного трудового договора истекает в период беременности женщины, работодатель обязан по заявлению женщины продлить этот договор до наступления у женщины права на отпуск по беременности и родам.

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

Пока вопрос о предоставлении беременной женщине другой работы находится в стадии решения, она освобождается от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

## Отпуск по беременности и родам

Продолжительность отпусков по беременности и родам составляет 140 календарных дней при нормальных родах, 156 дней - при осложненных родах, 194 дня - при многоплодной беременности.

Листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается акушером-гинекологом, а при его отсутствии - врачом, ведущим общий прием, с 30 недель беременности на 140 календарных дней единовременно, а при многоплодной беременности - с 28 недель беременности на 194 дня.

При осложненных родах женщине в лечебно-профилактическом учреждении, принимавшем роды, выдается листок нетрудоспособности дополнительно на 16 календарных дней.

При родах, наступивших до 30 недель беременности и рождении живого ребенка, листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается лечебно-профилактическим учреждением, где произошли роды, на 156 календарных дней, а в случае рождения мертвого ребенка или его смерти в течение первых семи дней после родов - на 86 календарных дней.

### Право на пособие по беременности и родам имеют:

- женщины, подлежащие государственному социальному страхованию, а также женщины, уволенные в связи с ликвидацией предприятия в течение 12 месяцев, предшествующих дню признания их в установленном порядке безработными;
- женщины, обучающиеся с отрывом от производства в образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и учреждениях послевузовского профессионального образования;
- женщины, проходящие военную службу по контракту, служащие в качестве лиц рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел; женщины из числа гражданского персонала воинских формирований РФ, находящихся на территории иностранных государств, в случаях, предусмотренных международными договорами РФ;
- женщины, категории которых перечислены выше, при усыновлении ими ребенка (детей).

По общему правилу пособие выплачивается женщине при условии, что отпуск по беременности и родам начался в период ее работы. Однако есть и исключения из этого правила. Пособие по беременности и родам выплачивается женщине в случае, когда отпуск по беременности и родам наступил в течение месячного срока после увольнения с работы (службы) в связи с:

- ✓ болезнью, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке);
- ✓ переводом мужа на работу в другую местность, переездом к месту жительства мужа;
- ✓ необходимостью ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами I группы.

Выплата пособия в таких случаях производится по последнему месту работы.

Пособие по беременности и родам, как правило, выплачивается в размере 100% заработка.

Женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности, при предоставлении отпуска по беременности и родам выплачивается единовременное пособие в размере 300 рублей.

## Отпуска по уходу за ребенком

Отпуск по уходу за ребенком предоставляется по твоему личному заявлению. В этот период ты можешь работать на условиях неполного рабочего времени или на дому, при этом за тобой сохраняется право на получение пособия по государственному социальному страхованию.

Отпуск по уходу за ребенком состоит из двух частей. Первая часть отпуска - период до достижения ребенком возраста полутора лет, когда женщина или другой член семьи, использующий данный отпуск, получают пособие по уходу за ребенком за счет средств Фонда социального страхования и компенсационную выплату из средств организации. Во вторую половину отпуска матери полагается только компенсационная выплата по месту работы.

На все время отпуска по уходу за ребенком за работником, его использующим, сохраняется рабочее место, и он может (по заявлению) прервать отпуск и выйти на работу.

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в данной организации.

## Перерывы для кормления ребенка

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

## Другие гарантии и льготы для работников семейными обязанностями

Трудовым кодексом установлен ряд гарантий для женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, родителей детей-инвалидов и других категорий работников с семейными обязанностями. Это ограничения возможности их увольнения по инициативе работодателя, привлечения к сверхурочным работам и многое другое. В ст. 263 ТК РФ говорится о том, что коллективные договоры могут предусматривать ежегодные дополнительные отпуска продолжительностью до 14 календарных дней для осуществления ухода за детьми. Речь идет о работниках, имеющих двух или более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида; об одиноких матерях и отцах, воспитывающих ребенка без матери, если возраст ребенка и в том, и в другом случае также до 14 лет.

Отпуск предоставляется в удобное для работников время. Поскольку он имеет строго целевое назначение, то переносу на следующий год не подлежит. По заявлению работника он может быть использован сразу полностью, по частям или присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

## Прекращение трудового договора

Заключительный аккорд трудовых отношений - прекращение трудового договора. Оснований для этого довольно много. Все они изложены в главе 13 Трудового кодекса. Ты должен знать, что трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника, по инициативе работодателя или в силу обстоятельств, не зависящих от воли сторон (например, призыв в армию).

Рассмотрим вначале, как происходит увольнение по собственному желанию работника, а затем - увольнение по инициативе работодателя.

## Увольнение по собственному желанию

Расторгнуть трудовой договор по собственному желанию довольно просто. Для этого достаточно в письменной форме предупредить об этом работодателя за две недели. По взаимному соглашению, трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда твое заявление обусловлено невозможностью продолжения работы (например, тебя зачислили на дневное отделение вуза), работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в тот срок, что был указан в заявлении. Это же правило применяется в случаях, когда причиной твоего решения уйти с работы стали установленные факты нарушения работодателем трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора.

До истечения срока предупреждения ты имеешь право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если только на твое место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении ты можешь прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать тебе трудовую книжку, другие документы, связанные с работой (по письменному заявлению) и произвести окончательный расчет.

Если срок предупреждения прошел, а трудовой договор не был расторгнут, и ты не настаиваешь на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

## Увольнение по инициативе работодателя

Оно возможно в следующих случаях (ст. 81 ТК РФ):

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом;

- 2) сокращения численности или штата работников организации;
- 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;
- 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
  - а) прогула (отсутствия на работе без уважительной причины более четырех часов подряд в течение рабочего дня или в течение всего рабочего дня (смены));
  - б) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического, или иного опьянения;
  - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
  - г) совершения по месту работы хищения чужого имущества (в том числе мелкого), растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;
  - д) нарушения работником требований по охране труда, если они повлекли за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавали 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 или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;
- 12) по дополнительным основаниям, предусмотренным трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;
- 13) в других случаях, установленных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) возможно только с согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников организации или ввиду несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе (п. п. 2 и 3 ст. 81 ТК РФ) допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. В ст. 179 ТК РФ названы категории работников (семейные с двумя и более детьми и др.), которые при сокращении численности или штата пользуются преимущественным правом на оставление на работе, но при условии равной производительности труда и квалификации с другими работниками. Коллективным договором этот перечень может быть расширен.

Запрещено увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Решения о сокращении численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ), об увольнении работников - членов профсоюза ввиду их недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ст. 81 ТК РФ), или по причине неоднократного неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ст. 81 ТК РФ) принимаются работодателем при участии выборного профсоюзного органа в рассмотрении этих вопросов.

## Выходное пособие

В некоторых случаях работнику полагается выходное пособие. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 части первой статьи 77 ТК РФ);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п.1 ст. 83 ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п.2 ст. 83 ТК РФ);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (п.9. ст. 77 ТК РФ);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (п.7 ст.77 ТК РФ);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ст. 77 ТК РФ).

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

### Реализация права на отпуск при увольнении

Знай, если ты по каким-то причинам не смог уйти в отпуск и это было не один раз, то при увольнении тебе выплатят денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

### Вместо заключения

В одном только Трудовом кодексе насчитывается 424 статьи, а законов и нормативных актов, содержащих нормы трудового права, еще больше. Поэтому, при всем желании, обо всем мы рассказать не смогли. Но, по крайней мере, постарались познакомить тебя с наиболее важными из твоих трудовых прав.

Ну, а в завершение – полный текст ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации. Прочитай его внимательно, ибо здесь находятся альфа и омега всего трудового законодательства.

Статья 21. Основные права и обязанности работника

**Работник имеет право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые предусмотрены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором; рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях по охране труда на рабочем месте;
- переподготовку, профессиональную подготовку и повышение своей квалификации в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей и на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

**Работник обязан:**

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

## АДРЕСА ПРОФСОЮЗНОЙ ПОМОЩИ В Г. ПЕТРОЗАВОДСКЕ

ОО «Объединение организаций профсоюзов в РК»	ул. Дзержинского, 3, каб. 57	784536 <a href="http://prof.karelia.ru">http://prof.karelia.ru</a>
Карельские республиканские организации отраслевых профсоюзов		
КРО Профсоюза работников автотранспорта и дорожного хозяйства	ул. Дзержинского, 3, каб. 47	767550
КРО Профсоюза работников агропромышленного комплекса	ул. Дзержинского, 3, каб. 19	782623
КРО Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания	ул. Дзержинского, 3, каб. 50	784262
КРО Профсоюза работников жизнеобеспечения	ул. Дзержинского, 3, каб. 26	780281
КРО Профсоюза работников здравоохранения	ул. Дзержинского, 3, каб. 45	761445
КРО Профсоюза работников культуры	ул. Дзержинского, 3, каб. 23	784853
КРО Профсоюза работников лесных отраслей	ул. Дзержинского, 3, каб. 29	761435
КРО Профсоюза работников народного образования и науки	ул. Дзержинского, 3, каб. 49	763135
КРО Профсоюза работников Российской академии наук. Карельский научный центр	ул. Пушкинская, 11	769671
КРО Профсоюза работников рыбного хозяйства	-	783425
КРО Профсоюза работников связи	ул. Дзержинского, 3, каб. 52	762528
КРО Профсоюза работников строительства	ул. Дзержинского, 3, каб. 30	761939
КРО Профсоюза работников торговли	ул. Дзержинского, 3, каб. 42	782250
Дорожная территориальная организация РОСПРОФЖЕЛ на Октябрьской железной дороге	-	714050
«Электропрофсоюз»	ул. Кирова, 43	713878

МУНИЦИПАЛЬНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ Г. ПЕТРОЗАВОДСКА,  
РАБОТАЮЩИЕ С МОЛОДЕЖЬЮ

Муниципальное бюджетное учреждение «Досугово – социальный центр «Подросток»	ул. Ровио, 19-73	51-59-41 53-52-42 <a href="http://podrostok.karelia.ru/centr-podrostok">http://podrostok.karelia.ru/centr-podrostok</a>
Муниципальное бюджетное учреждение «Центр молодежи»	пр. А. Невского, 55	57-84-93 <a href="http://kmolodegi.ru">http://kmolodegi.ru</a>