



СБОРНИК ПАМЯТОК

Памятки по трудовым правам и обязанностям работника и работодателя, разъясняющие требования трудового законодательства Российской Федерации.

ДЛЯ РАБОТНИКА



Содержание

Испытательный срок при приеме на работу	4
Прием работника на работу	6
Трудовой договор	11
Перевод на другую работу в соответствии с медицинским заключением	17
Изменение трудового договора по инициативе работодателя.....	21
Перевод на другую работу (перемещение).....	23
Прекращение трудового договора по основаниям, не зависящим от воли сторон.....	28
Прекращение срочного трудового договора.....	35
Изменение трудовых отношений при смене собственника, реорганизации	39
Увольнение работника по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников	42
Увольнение по собственному желанию.....	46
Расторжение трудового договора в связи с ликвидацией организации	48
Расторжение трудового договора при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации	55
Оформление прекращения трудового договора (ст. 84.1 тк рф)	58
Расторжение трудового договора с руководителем организации.....	62
Ненормированный рабочий день.....	70
Сверхурочная работа	72
Сокращенное рабочее время	75
Гибкий режим работы.....	78
Неполное рабочее время	81
Привлечение к работе в выходные и праздничные дни.....	83
Порядок предоставления дополнительного отпуска	86
Отпуск без сохранения заработной платы	94
Время отдыха (все виды перерывов, выходных, отпусков)	98
Предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска	111
Оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных.....	114
Оплата труда	121
Удержания из заработной платы.....	125



Возможные случаи уменьшения заработной платы	130
Отстранение от работы (ст. 76 тк рф)	134
Привлечение к дисциплинарной ответственности в виде увольнения	137
Привлечение работника к дисциплинарной ответственности (кроме увольнения).....	141
Привлечение работника к материальной ответственности	144
Направление в командировки.....	148
Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук.....	152
Гарантии беременным женщинам и женщинам, осуществляющим уход за ребенком до достижения им возраста трех лет.....	158
Работа вахтовым методом	164
Труд инвалидов	169
Труд несовершеннолетних	172
Гарантии и компенсации работникам в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях.....	178
Работа женщин и лиц с семейными обязанностями.....	185
Работа совместителей.....	193
Особенности регулирования труда дистанционных работников	196
Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров (кроме особенностей заключения и расторжения трудового договора)	200
Особенности регулирования труда работников, направленных для работы к другому работодателю по договору о предоставлении персонала	205
Особенности заключения и расторжения трудового договора со спортсменом, с тренером	209
Возмещение работодателем расходов работника	215
Работа у индивидуального предпринимателя.....	220
Совмещение профессий (должностей)	222
Применение профессиональных стандартов	225
Для заметок	2288



Испытательный срок при приеме на работу

- ❗ **Важно! Наличие в трудовом договоре условия об испытании не является обязательным. При его отсутствии в трудовом договоре работник считается принятым на работу без испытания.**

Условие об испытании вносится только по соглашению сторон. Условие об испытании должно быть установлено либо в самом тексте трудового договора при его заключении, либо в отдельном соглашении сторон, если работник допущен до работы до оформления трудового договора в письменной форме.

- ❗ **Важно! Запрещено устанавливать испытательный срок следующим работникам:**

- лицам, избранным по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет;
- лицам, не достигшим возраста восемнадцати лет;
- лицам, впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение 1 года со дня получения образования в среднем или высшем учебном заведении;
- лицам, избранным на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лицам, приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лицам, заключающим трудовой договор на срок до двух месяцев;
- работнику, успешно завершившему ученичество у данного работодателя;
- работнику, направленному для прохождения альтернативной гражданской службы;
- спортсмену, прошедшему спортивную подготовку у данного работодателя.

Конкретный срок испытания устанавливается в трудовом договоре.

- ❗ **Важно! Срок испытания не может превышать:**

- шести месяцев - для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций;



- двух недель – для лиц, заключивших трудовой договор на срок от двух до шести месяцев;
- трех месяцев – для остальных работников.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. При продолжении работы по истечении испытательного срока работник считается выдержавшим испытание.

! Важно! Срок испытания не может быть продлен.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником до момента окончания испытательного срока.

Порядок увольнения работника, не прошедшего испытание:

- работодатель обязан письменно предупредить работника о расторжении трудового договора с указанием причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытание;
- письменное предупреждение предъявляется работнику не позднее чем за 3 дня до расторжения трудового договора;
- работодатель обязан оформить приказ о расторжении трудового договора, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись;
- в трудовую книжку работника вносится запись об увольнении, заверенная подписью лица, уполномоченного на ведение трудовых книжек;
- работник заверяет своей подписью все записи, внесенные в его трудовую книжку в период работы у данного работодателя;
- в последний день работы работнику должны быть выданы на руки:
 - трудовая книжка;
 - справка о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы;
 - сведения по начисленным и уплаченным страховым взносам обязательного пенсионного страхования;
- с работником производится полный расчет, в том числе компенсация за неиспользованный отпуск.



Прием работника на работу

По общему правилу работник имеет право быть принятым на работу, если он достиг возраста 16 лет.

ⓘ **Важно! Из этого правила существуют исключения:**

- на работу, связанную с химическим оружием, принимаются лица, достигшие возраста 20 лет;
- с 18 лет принимаются:
 - на работу иностранные граждане;
 - на работу с вредными, опасными условиями труда;
 - на подземные работы;
 - на работы, где запрещен труд несовершеннолетних;
 - на работу вахтовым методом;
 - на работу в религиозную организацию;
 - на работу в ночных кабаре и клубах, работы, связанные с производством, перевозкой и торговлей спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими препаратами, материалами эротического содержания, в игорный бизнес;
 - на работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей выше установленных норм;
 - на работу спасателем в профессиональные спасательные организации;
 - на работу в ведомственную охрану;
 - на работу по совместительству;
- несовершеннолетние работники, не достигшие возраста 16 лет:
 - могут быть приняты на работу для выполнения легкого труда, не причиняющего вред их здоровью, по достижении 15 лет;
 - могут быть приняты на работу для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью, в свободное от учебы время и без ущерба для получения образования по достижении 14 лет;
 - могут быть приняты только на работу в организации кинематографии, театральные, концертные организации, цирк, а также на работу спортсменом - не достигшие возраста 14 лет.



ⓘ **Важно! Работа женщин запрещается*:**

- на подземных работах (за исключением нефизических работ или работ по санитарному обслуживанию);
- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

ⓘ **Важно! Запрещается работа женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей выше установленной нормы.**

Беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет, запрещена работа вахтовым методом.

В указанных случаях при отказе работодателя принять работника на работу этот отказ будет законным.

ⓘ **Важно! При приеме на работу работник обязан предъявить следующие основные обязательные документы:**

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- трудовую книжку.

ⓘ **Важно! При поступлении на работу впервые работодатель обязан оформить работнику трудовую книжку и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования.**

При приеме на работу по совместительству работник обязан предъявить только паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.

В зависимости от характера работы, на которую поступает работник, могут потребоваться следующие обязательные документы:

- разрешение на работу (для иностранных граждан);
- документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- документ об образовании и (или) квалификации или наличии специальных знаний (на работы, требующие специальных знаний или специальной подготовки);
- справка о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования (на работу в образовательные, детские организации, педагогическую работу, работу, связанную с наркотическими

*Перечни производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, утв. постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 162



средствами, с источниками повышенной опасности, в ведомственную охрану);

- справка о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ (на работы в службы авиационной безопасности, на судне, непосредственно связанные с обеспечением транспортной безопасности, с движением поездов и маневровой работой);
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы (на работы, выполняемые вахтовым методом и для лиц, поступающих на работу в районы Крайнего Севера из других регионов, на работы с химическим оружием);
- документ, подтверждающий прохождение предварительного медицинского осмотра (на работу с вредными, опасными условиями труда, подземные работы, работы, связанные с движением транспорта);
- медицинская книжка (для работы в лечебно-профилактических организациях, организациях общественного питания, торговли, пищевой промышленности, водопроводных организациях, образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организациях их отдыха и оздоровления);
- заявление о приеме на работу (на подземные работы);
- согласие одного из родителей и согласие органов опеки и попечительства (при приеме на работу несовершеннолетних до 15 лет);
- согласие одного из родителей и разрешение органов опеки и попечительства (при приеме на работу несовершеннолетних до 14 лет (включая спортсменов));
- индивидуальная программа реабилитации инвалида (при приеме на работу инвалида);
- согласие комиссии по соблюдению требований к служебному поведению (при приеме бывшего государственного служащего);
- разрешение уполномоченного органа юридического лица, где работник является руководителем (работа руководителем организации по совместительству);
- сведения о доходах работника, его супруги, несовершеннолетних детей (при приеме на работу руководителя федерального государственного унитарного предприятия);
- справка о характере работы по основному месту работы (при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда по совместительству).

ⓘ Важно! Работодатель не вправе требовать от работника представлять другие документы, не предусмотренные законом.



Прием на работу работодатель обязан оформить надлежащим образом:

- с работником должен быть заключен трудовой договор;
- издан приказ о приеме на работу, с которым работодатель обязан его ознакомить под роспись. Содержание приказа должно соответствовать условиям трудового договора;
- внесена запись о приеме на работу в трудовую книжку работника.

❗ Важно! Должны быть соблюдены следующие обязательные требования, предъявляемые к трудовому договору:

- письменная форма;
- подписание его обеими сторонами;
- наличие двух экземпляров - по одному для каждой из сторон;
- получение работником одного, подписанного обеими сторонами, экземпляра договора (подтверждением передачи работнику экземпляра договора является надпись на экземпляре работодателя).

❗ Важно! Перед заключением трудового договора работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами* под роспись:**

- Правила внутреннего трудового распорядка
- Положение об оплате труда
- Положение о защите персональных данных работников
- Положение об индексации заработной платы
- коллективный договор (при наличии)
- Положение о командировках*
- Положение о размерах и порядке возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников*
- Перечень работ, профессий, должностей работников, чья работа связана с разъездами*
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем*
- Положение о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников*
- Локальный нормативный акт о разделении рабочего дня на части*

*** Работодатель - субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, график сменности и другие). При этом трудовые договоры с работниками должны содержать условия, регулирующие вопросы, которые, должны регулироваться локальными нормативными актами.

Любой из документов может быть издан в виде отдельного локального нормативного акта или включен в состав иного локального нормативного акта или коллективного договора



- Положение о порядке компенсации проезда к месту использования отдыха и обратно**
- Положение о работе вахтовым методом*

** При работе в районах Крайнего Севера или местностях, к ним приравненных



Трудовой договор

Основанием возникновения трудовых отношений является трудовой договор.

ⓘ **Важно! Трудовой договор должен содержать следующие сведения о работнике и работодателе:**

- 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.

ⓘ **Важно! При отсутствии указанных сведений в трудовом договоре, они должны быть внесены непосредственно в текст трудового договора.**

Отсутствие недостающих сведений не является основанием для признания договора незаключенным или расторжения договора.

ⓘ **Важно! В трудовой договор должны быть включены следующие общие обязательные 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 с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в



квалификационных справочниках, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его заключения.

❗ Важно! Срок действия трудового договора не может превышать 5 лет.

- обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

❗ Важно! Срочный трудовой договор заключается:

- а) на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется на время отсутствия место работы;
- б) на время выполнения временных работ (сроком до двух месяцев);
- в) на время выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться в течение определенного периода (сезона);
- г) при направлении на работу за границу для работы в загранучреждениях РФ;
- д) для проведения работ по реконструкции, монтажных, пусконаладочных и других работ, выходящих за рамки обычной деятельности;
- е) для выполнения заведомо определенной работы;
- ж) для выполнения заведомо определенной работы в случае, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- з) для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- и) при избрании на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу;
- к) при выполнении работ, связанных с обеспечением деятельности лиц, избранных в состав выборного органа или на выборную должность в органах государственной власти и органах местного самоуправления, политических партиях, других общественных объединениях;
- л) по направлению органов службы занятости – на общественные работы и работы временного характера;
- м) при направлении для прохождения альтернативной гражданской службы;
- н) со спортсменами на период временного перевода по месту временной работы;
- о) в связи с тем, что организация создана на заведомо определенный период;
- п) для выполнения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- р) для замещения должности проректора образовательной организации высшего образования;



с) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.*

- 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 работодателя);
- гарантии и компенсации за 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);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника.

ⓘ Важно! В трудовой договор со спортсменом должны быть включены следующие обязательные дополнительные условия:

- об обязанности работодателя обеспечить проведение тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров);
- об обязанности спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;
- об обязанности спортсмена принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя;
- об обязанности спортсмена соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, проходить допинг-контроль;
- об обязанности спортсмена предоставлять информацию о своем местонахождении в соответствии с общероссийскими антидопинговыми правилами в целях проведения допинг-контроля;
- об обеспечении работодателем страхования жизни и здоровья спортсмена, а также медицинского страхования в целях получения спортсменом дополнительных медицинских и иных услуг сверх

Федеральные законы:

- 1) ч. 8 ст. 34.2 Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ;
 - 2) ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 31.05.2002 № 63-ФЗ;
 - 3) ч. 3 ст. 11 Федерального закона от 10.01.2003 № 20-ФЗ;
 - 4) ч. 1 ст. 38 Федерального закона от 08.05.1994 № 3-ФЗ.
-



установленных программами обязательного медицинского страхования с указанием условий этих видов страхования.

ⓘ Важно! В трудовой договор с высококвалифицированным иностранным специалистом должно быть включено следующее обязательное дополнительное условие:

- о медицинском страховании работника и членов его семьи.

ⓘ Важно! В трудовой договор с тренером должно быть включено следующее обязательное дополнительное условие:

- об обязанности тренера принимать меры по предупреждению нарушения спортсменом (спортсменами) общероссийских антидопинговых правил и антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями.

ⓘ Важно! В трудовой договор с руководителем федерального государственного унитарного предприятия должны быть включены следующие обязательные дополнительные условия:

- доля руководителя предприятия от прибыли предприятия, определяемой после расчетов соответствующего предприятия с бюджетами всех уровней;
- размер компенсации, выплачиваемой руководителю предприятия при досрочном расторжении трудового договора по инициативе Правительства Российской Федерации или уполномоченного им федерального органа исполнительной власти, но не более трехкратного среднего месячного заработка;
- социальные гарантии руководителю предприятия и членам его семьи, в том числе в случае смерти руководителя предприятия или потери им трудоспособности;
- права и обязанности руководителя предприятия в связи с управлением предприятием, в том числе права по найму и увольнению работников предприятия, делегированию полномочий и распоряжению имуществом предприятия;
- порядок отчетности руководителя предприятия;
- размер компенсации руководителю предприятия и членам его семьи при переезде в другую местность, обусловленную трудовым договором;
- порядок и условия досрочного расторжения трудового договора:



- 1) невыполнение унитарным предприятием утвержденных в установленном порядке показателей экономической эффективности его деятельности;
 - 2) невыполнение руководителем унитарного предприятия решений Правительства Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти, принятых в отношении унитарного предприятия в соответствии с их компетенцией;
 - 3) совершение сделок с имуществом, находящимся в хозяйственном ведении унитарного предприятия, с нарушением требований законодательства Российской Федерации и определенной уставом унитарного предприятия его специальной правоспособности;
 - 4) наличие на унитарном предприятии по вине его руководителя более чем 3-месячной задолженности по заработной плате;
 - 5) не обеспечение использования имущества унитарного предприятия по целевому назначению в соответствии с видами его деятельности, установленными уставом предприятия, а также неиспользование по целевому назначению выделенных ему бюджетных и внебюджетных средств в течение более чем 3 месяцев;
 - 6) нарушение руководителем унитарного предприятия требований законодательства Российской Федерации, а также устава унитарного предприятия в части сообщения сведений о наличии заинтересованности в совершении сделок, в том числе по кругу аффилированных лиц;
 - 7) нарушение руководителем унитарного предприятия установленного законодательством Российской Федерации и трудовым договором запрета на осуществление им отдельных видов деятельности;
 - 8) неисполнение по вине руководителя унитарного предприятия установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации или уставом унитарного предприятия обязанностей, связанных с проведением аудиторской проверки унитарного предприятия;
 - 9) непредставление или несвоевременное представление, представление недостоверных (искаженных) и (или) неполных сведений (информации), которые необходимо представлять в соответствии с законодательством Российской Федерации, руководителем федерального государственного унитарного предприятия в Федеральное агентство по управлению государственным имуществом и (или) в федеральный орган исполнительной власти, в ведении которого находится предприятие;
- ответственность руководителя предприятия за нарушение трудового договора, экономические результаты деятельности предприятия, сохранность и целевое использование имущества, в том числе и



материальная ответственность за ущерб, причиненный предприятию в результате действий или бездействия руководителя предприятия.

- ❗ **Важно! Отсутствие обязательных недостающих условий не является основанием для признания договора незаключенным или расторжения договора.**

Недостающие обязательные условия оформляются приложением к трудовому договору или дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

- ❗ **Важно! Трудовой договор оформляется в письменной форме.**

Устная форма трудового договора недопустима.

- ❗ **Важно! Трудовой договор должен быть оформлен в 2 экземплярах – по одному для работника и работодателя.**

Трудовой договор должен быть подписан обеими сторонами – работником и работодателем.

- ❗ **Важно! Работодатель обязан вручить один экземпляр подписанного обеими сторонами трудового договора работнику.**

Подтверждением получения работником экземпляра трудового договора является его подпись об этом на экземпляре работодателя.



Перевод на другую работу в соответствии с медицинским заключением

❗ I. Перевод на другую работу иных работников (кроме руководителей, главных бухгалтеров)

Работодатель обязан перевести на другую работу работника, нуждающегося в переводе в соответствии с медицинским заключением.

- ❗ **Важно!** Основанием для перевода является медицинское заключение, выданное и оформленное в установленном порядке. Листок нетрудоспособности таким заключением не является.

Запрещено переводить работника на другую работу, если другая работа противопоказана ему по состоянию здоровья.

- ❗ **Важно!** Перевод в соответствии с медицинским заключением возможен только при наличии письменного согласия работника.

Перевод может быть временным или бессрочным.

Виды временных переводов:

- на срок до 4 месяцев;
- на срок более 4 месяцев.

- ❗ **Важно!** В случае перевода работника по состоянию здоровья на другую нижеоплачиваемую работу, за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода (ст. 182 Трудового кодекса РФ).

При переводе на нижеоплачиваемую работу в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, работодатель обязан сохранять за работником средний заработок по прежней работе до установления работнику стойкой утраты трудоспособности или до выздоровления работника (ст. 182 Трудового кодекса РФ).

- ❗ **Важно!** Работодатель обязан уволить работника, если работнику показан перевод на другую работу на срок более 4 месяцев или бессрочно, в следующих случаях:

- у работодателя отсутствует другая подходящая работа;
- работник отказался от перевода на другую подходящую работу.



При прекращении трудового договора из-за состояния здоровья работника работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 Трудового кодекса РФ). Если трудовым договором, коллективным договором размер выходного пособия превышает двухнедельный средний заработок, то выходное пособие выплачивается в повышенном размере (ч. 4 ст. 178 Трудового кодекса РФ).

❗ Важно! Если срок действия медицинских противопоказаний не превышает 4 месяцев, работодатель не вправе уволить работника, но обязан отстранить его от работы с сохранением места работы (должности) в следующих случаях:

- 1) при отказе работника от временного перевода на другую работу на срок до 4-х месяцев
- 2) при отсутствии у работодателя другой подходящей работы.

❗ Важно! За период отстранения от работы по состоянию здоровья заработная плата работнику по общему правилу не начисляется и не выплачивается.

Возможность начисления работнику иных выплат за период отстранения от работы по состоянию здоровья может быть предусмотрена федеральными законами, коллективным договором, коллективными соглашениями, трудовым договором.

❗ Важно! Беременные женщины в соответствии с медицинским заключением переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. (ч. 1, ст. 254 ТК РФ).

❗ II. Перевод на другую работу руководителей (организации, филиала и т.д.) или главного бухгалтера

❗ Важно! При получении медицинского заключения о том, что работник нуждается в переводе Работодатель обязан предложить работнику другую работу (при ее наличии). Предлагаемая другая Работа не должна быть противопоказана работнику по состоянию здоровья.

Работники, на которых распространяются исключения из общего правила о переводе на другую работу по состоянию здоровья (кроме беременных женщин):



- руководитель, (его заместители) организации
- руководитель, (его заместители) филиала
- руководитель, (его заместители) представительства
- руководитель, (его заместители) иного обособленного структурного подразделения;
- главный бухгалтер.

Если работник подпадает под исключение из общего правила о переводе на другую работу одновременно как «беременная женщина» и как «руководитель, главный бухгалтер», то в случае конкуренции норм, устанавливающих правосубъектность работников этих категорий, применяется порядок перевода, предусмотренный для беременных женщин.

- ❗ **Важно! В случае перевода работника по состоянию здоровья на другую нижеоплачиваемую работу, за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода (ст. 182 Трудового кодекса РФ).**

Если перевод на другую нижеоплачиваемую работу обусловлен трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, работодатель обязан сохранять за работником средний заработок по прежней работе до установления работнику стойкой утраты трудоспособности или до выздоровления работника (ст. 182 Трудового кодекса РФ).

- ❗ **Важно! Если работнику по состоянию здоровья показан временный (на срок до 4-х месяцев) перевод на другую работу, работодатель вправе уволить такого работника в одном из следующих случаев:**

- у работодателя отсутствует другая подходящая работа;
- работник отказался от перевода на другую работу.

При прекращении трудового договора из-за состояния здоровья работника работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 Трудового кодекса РФ). Если трудовым договором, коллективным договором размер выходного пособия превышает двухнедельный средний заработок, то выходное пособие выплачивается в повышенном размере (ч. 4 ст. 178 Трудового кодекса РФ).

- ❗ **Важно! Работодатель имеет право не увольнять работника, которому по состоянию здоровья показан временный (на срок до 4 месяцев) перевод на другую работу при наличии одновременно следующих условий:**



- имеется письменное согласие работника на отстранение от работы
- отстранение от работы производится на срок, определенный соглашением сторон.

! Важно! За период отстранения от работы по состоянию здоровья заработная плата работнику по общему правилу не начисляется и не выплачивается.

Возможность начисления работнику иных выплат за период отстранения от работы по состоянию здоровья может быть предусмотрена федеральными законами, коллективным договором, коллективными соглашениями, трудовым договором.

! Важно! Беременные женщины в соответствии с медицинским заключением переводятся на другую работу, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. (ч. 1 ст. 254 ТК РФ).



Изменение трудового договора по инициативе работодателя

Работодатель вправе инициировать изменение условий трудового договора, заключенного с работником.

ⓘ Важно! Причинами, при наличии которых может производиться изменение условий трудового договора, являются:

- организационные изменения (изменение в структуре управления организации, внедрение форм организации труда, изменение режимов труда и отдыха и т. д.);
- технологические изменения условий труда (внедрение новых технологий производства, усовершенствование рабочих мест, введение новых или изменение технических регламентов).

ⓘ Важно! Не допускается изменение условий трудового договора по иным причинам, а также изменение трудовой функции работника.

Изменение условий трудового договора производится с соблюдением следующих обязательных требований:

1) работодатель обязан предупредить работника не позднее, чем за 2 месяца о предстоящем изменении с указанием причин.

ⓘ Важно! Предупреждение должно быть оформлено в письменном виде.

Работник вправе отказаться от работы в измененных условиях.

2) при нежелании работника работать в новых условиях работодатель обязан предложить работнику имеющуюся у него другую работу (вакантную должность соответствующей квалификации, или нижестоящую вакантную должность, или нижеоплачиваемую работу), не противопоказанную ему по состоянию здоровья. Работник вправе отказаться от предложенной работы.

ⓘ Важно! Предложение другой работы должно быть оформлено в письменном виде.

3) при отсутствии у работодателя другой работы или при отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается.



! Важно! Отказ работника от предложенной работы должен быть подтвержден письменно.

4) при увольнении работодатель обязан:

- выплатить работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка;
- произвести полный расчет, включая компенсацию за неиспользованный отпуск;
- выдать на руки трудовую книжку, справку о зарплате за 2 календарных года, предшествующих году увольнения, сведения о начисленных и уплаченных страховых взносах по обязательному пенсионному страхованию.

! Важно! Некоторые категории работодателей обязаны предупреждать работника об изменении условий трудового договора в иные сроки:

- 1) не менее чем за 14 календарных дней – работодатель – физическое лицо;
- 2) не менее чем за 7 календарных дней – работодатель – религиозная организация.



Перевод на другую работу (перемещение)

ⓘ I. Перевод на другую работу у того же работодателя

Работодатель вправе перевести работника на другую работу.

Постоянным или временным переводом на другую работу является перевод, влекущий за собой изменение условий трудового договора в части:

- а) на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется на время отсутствия место работы;
- б) на время выполнения временных работ (сроком до двух месяцев);
- в) на время выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться в течение определенного периода (сезона);

При этом,

- трудовая функция – это работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы (ст. 15 ТК РФ);
- структурное подразделение - это официально выделенная часть юридического лица, действующая на основании локального нормативного акта, устанавливающего её статус, функции, права, обязанности и ответственность;
- местность - это территория в пределах административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта, иного территориального образования.

Поскольку перевод изменяет условия трудового договора, требуется оформить дополнительное соглашение к договору и внести соответствующие сведения в трудовую книжку.

Переводом на другую работу считается хотя бы одно из следующих действия при продолжении работы у того же работодателя (т.е. без расторжения существующего трудового договора):

1) постоянный перевод

- постоянное изменение трудовой функции работника;
- постоянное изменение структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре);
- переезд в другую местность вместе с работодателем;

- ⓘ **Важно! При отказе работника от перевода вместе с работодателем в другую местность, трудовой договор прекращается на основании п. 9 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ с выплатой выходного пособия в**



размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 Трудового кодекса РФ).

Если в трудовом договоре, коллективном договоре установлен размер выходного пособия выше двухнедельного среднего заработка, то работодатель обязан выплатить выходное пособие в повышенном размере (ч. 4 ст. 178 Трудового кодекса РФ).

2) временный перевод

- временное изменение трудовой функции работника;
- временное изменение структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре).

! Важно! По общему правилу на постоянный или временный перевод необходимо наличие письменного согласия работника.

По письменному соглашению сторон работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя.

Срок временного перевода:

- 1) на любую работу – сроком до одного года;
- 2) для замещения временно отсутствующего работника – до выхода отсутствующего работника на работу.

! Важно! Условие в соглашении о временном характере перевода (п. 1 или 2) утрачивает силу и перевод считается постоянным при наличии всех следующих условий:

- срок перевода истек;
- работник продолжает работу, на которую переведён;
- прежняя работа ему не предоставлена;
- работник не потребовал предоставления прежней работы.

! Важно! Согласия работника на перевод не требуется в следующих исключительных случаях (для их предотвращения или устранения их последствий):

- 1) катастрофа природного или техногенного характера;
- 2) производственная авария;
- 3) несчастный случай на производстве;
- 4) пожара;
- 5) наводнения;
- 6) голода;



- 7) землетрясения;
- 8) эпидемии или эпизоотии;
- 9) в других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

! Важно! Согласия работника на перевод сроком до 1 месяца не требуется, если условия перевода вызваны исключительными обстоятельствами, ставящими под угрозу жизнь и нормальные жизненные условия всего населения или его части, в следующих случаях:

- 1) простой (временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера);
- 2) необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества;
- 3) замещение временно отсутствующего работника.

В этих случаях дополнительное соглашение к трудовому договору не составляется, сведения в трудовую книжку не вносятся.

! Важно! Если работа, на которую работник переводится, требует низкой квалификации, работник вправе отказаться (не давать согласия) от ее выполнения.

При соблюдении работодателем порядка перевода отказ от выполнения работы является нарушением трудовой дисциплины. Работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание.

! Важно! Работник имеет право отказаться от выполнения работы, на которую он переводится без его согласия, в следующих случаях (п. 19 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2):

- в случае возникновения опасности для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда;
- в случае перевода на выполнение работы с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором.

В указанных случаях отказ работника от выполнения работы является правомерным. Привлечение работника к дисциплинарной ответственности за отказ от выполнения такой работы является незаконным.

! Важно! Запрещен перевод работника на другую работу, если она противопоказана ему по состоянию здоровья.



❗ II. Перевод на другую работу к другому работодателю

- ❗ **Важно! При переводе к другому работодателю трудовой договор по прежнему месту работы прекращается. Перевод к другому работодателю может быть только постоянным.**

Соответствующие записи вносятся в трудовую книжку. Об увольнении в порядке перевода – работодателем, с которым прекращены трудовые отношения. О приеме на работу в порядке перевода – работодателем, с которым заключен новый трудовой договор.

Работник может быть переведен к другому работодателю:

- по инициативе работника;
- по инициативе работодателя.

- ❗ **Важно! При переводе по инициативе работодателя необходимо соблюдение следующих условий:**

- 1) Письменное согласие работника на перевод
- 2) Договоренность работодателей о переводе работника

- ❗ **Важно! Если инициатива на перевод к другому работодателю принадлежит работнику, необходима подача работником письменного заявления об этом.**

При приеме на работу работника, уволенного в порядке перевода к другому работодателю, работодатель не вправе устанавливать работнику испытательный срок.

❗ III. Перемещение

Работодатель вправе переместить работника на другую работу.

В отличие от перевода перемещение не влечет за собой изменения условий трудового договора, причем речь идет о любых условиях договора, а не только об обязательных. Поэтому при перемещении дополнительное соглашение не составляется, запись в трудовую книжку не вносится.

Смысл перемещения как фактического изменения трудовых отношений состоит в том, что работодатель предоставляет работнику другое рабочее место, либо переводит в другое структурное подразделение (при условии, что структурное подразделение не указано в трудовом договоре), расположенное в той же местности, либо поручает работу на другом механизме или агрегате.

При этом, рабочим местом для работника является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (ст. 209 ТК РФ).



- ! Важно! Без согласия работника возможно его перемещение у того же работодателя при отсутствии изменения определенных сторонами условий трудового договора:**
 - 1) на другое рабочее место;
 - 2) в другое структурное подразделение (если оно не указано в трудовом договоре), расположенное в той же местности;
 - 3) поручение работы на другом механизме или агрегате.

- ! Важно! Перемещение работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья, запрещено.**



Прекращение трудового договора по основаниям, не зависящим от воли сторон

Трудовой договор может быть расторгнут по причинам, не связанным с инициативой работника или работодателя.

ⓘ Важно! Основаниями для прекращения трудового договора являются возникшие за рамками трудового договора объективные причины, которые препятствуют продолжению трудовых отношений:

- 1) призыв работника на военную службу или направление на альтернативную гражданскую службу;

Основанием для увольнения являются выданные работнику документы (повестки, справки районного военного комиссара или направление на альтернативную гражданскую службу). Если работник не предоставил указанные документы, работодатель вправе самостоятельно обратиться с запросом в соответствующие органы или к должностным лицам. Это вытекает из полномочий работодателя, обязанного взаимодействовать с военкоматами по вопросам приёма на работу и увольнения лиц призывного возраста.

ⓘ Важно! Работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК РФ). Кроме того, работодатель не вправе удерживать суммы отпускных за неотработанные дни отпуска, если работник увольняется до окончания того рабочего года, за который был предоставлен отпуск (ч. 2 ст. 137 ТК РФ).

- 2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

Основанием для увольнения будет приказ о восстановлении на работе ранее уволенного работника (и о внесении изменений в его трудовую книжку). Само по себе судебное решение о восстановлении на работе ранее уволенного работника основанием для увольнения принятого на эту должность сотрудника не является. Получив на руки судебный акт о восстановлении на работе, истец может вообще не обратиться к принудительному исполнению или обратиться, но не сразу, а в сроки, предусмотренные законодательством об исполнительном производстве.



Прекращение трудового договора возможно, если работника нельзя перевести на другую работу, с его письменного согласия. Другая работа может быть, в том числе нижеоплачиваемой, но не противопоказанной по состоянию здоровья. Работодатель обязан предлагать работнику все имеющиеся в данной местности вакансии, отвечающие установленным требованиям.

ⓘ Важно! В случае увольнения работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК РФ). Кроме того, работодатель не вправе удерживать суммы отпускных за неотработанные дни отпуска, если работник увольняется до окончания того рабочего года, за который был предоставлен отпуск (ч. 2 ст. 137 ТК РФ).

3) не избрание на должность;

Нередко итоги конкурса оформляются документом, который фиксирует только победителя и ничего не говорит о других участниках.

ⓘ Важно! Основанием для увольнения является документ, удостоверяющий результаты выборов (конкурса), из которого следует, что увольняемый работник принимал участие в конкурсе, но на искомую должность избран не был.

По данному мотиву также должен быть уволен работник, занимающий выборную должность, при отказе участвовать в конкурсе на следующий срок. В этом случае основанием для увольнения будет являться документ, свидетельствующий о таком отказе, а последним днём работы – день проведения конкурса, когда бы таковой не состоялся и вне зависимости от его итогов (победителей может не оказаться).

4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы;

К наказаниям, исключающим возможность продолжения работником прежней работы, относятся:

- а) лишение права занимать должности на государственной службе, в органах местного самоуправления или заниматься определенной профессиональной или иной деятельностью (ст. 47 УК РФ).
- б) арест (ст. 54 УК РФ). Это наказание предусматривает содержание осужденного в условиях строгой изоляции от общества и



- исключает возможность продолжения работы по срочному трудовому договору, срок которого менее срока ареста;
- в) лишение свободы на определенный срок (ст. 56 УК РФ);
 - г) пожизненное лишение свободы (ст. 57 УК РФ).

Другие виды наказания не препятствуют выполнению работником его трудовых обязанностей. Например, исправительные работы (ст. 50 УК РФ) могут отбываться по месту работы, когда работодатель удерживает и перечисляет в доход государства заработок осуждённого в размере, установленном приговором суда (от 5 до 20 процентов).

ⓘ Важно! Прекращение трудового договора производится в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу.

- 5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности;

Утрата работником способности к труду (общей трудоспособности) должна быть установлена специализированным органом и зафиксирована в медицинском заключении, выданном в порядке, установленном федеральным законом и иными нормативными правовыми актами РФ. Порядок и условия признания лица инвалидом утверждены Постановлением Правительства РФ от 20.02.2006 N 95. Листок нетрудоспособности не заменяет собой медицинское заключение.

Основанием для увольнения работника, утратившего общую трудоспособность, является справка об инвалидности, выданная соответствующим бюро медико-социальной экспертизы.

Также по данному основанию может быть уволен работник, который, хотя и сохранил общую трудоспособность, но при этом утратил профессиональную трудоспособность (например, спортсмен, получивший серьёзную травму, которая не привела к инвалидности). Правительством РФ утверждены Правила установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (постановление от 16.10.2000 N 789).

В этом случае основанием увольнения является выписка из акта освидетельствования с указанием результатов установления степени утраты профессиональной трудоспособности.

ⓘ Важно! Работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК РФ). Кроме того, работодатель не вправе удерживать суммы отпускных за неотработанные дни отпуска, если работник увольняется до окончания того рабочего года, за который был предоставлен отпуск (ч. 2 ст. 137 ТК РФ).



- 6) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, умершим или безвестно отсутствующим;

Прекращение трудового договора производится на основании свидетельства о смерти или решения суда о признании гражданина умершим или безвестно отсутствующим.

При увольнении по данному основанию последним днём работы является день смерти. Увольнение ранее этой даты свидетельствует, что социальное пособие будет выдано на погребение ещё живого работника, против чего возражает Фонд социального страхования РФ.

В соответствии со ст. 307 ТК РФ в случае смерти работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, или отсутствия сведений о месте его пребывания в течение двух месяцев, а также иных случаях, не позволяющих продолжать трудовые отношения и исключающих возможность регистрации факта прекращения трудового договора, работник вправе в течение одного месяца обратиться в орган местного самоуправления, в котором был зарегистрирован трудовой договор, для регистрации его прекращения.

Запись в трудовую книжку при этом не производится, поскольку работодатели - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, трудовых книжек не ведут.

- ⓘ Важно! При смерти работодателя - физического лица, который являлся индивидуальным предпринимателем, за прекращением трудовых отношений работнику необходимо обращаться в суд.**

В соответствии со ст. 264, 265, 268 ГПК РФ суд установит факт, имеющий юридическое значение, а именно – прекращение трудового договора за смертью работодателя.

Запись о прекращении трудовых отношений на основании решения суда в трудовую книжку работника внесёт новый работодатель (п. 28 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утв. Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225).

- 7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства);

- ⓘ Важно! Прекращение трудового договора производится в случае, если указанное чрезвычайное обстоятельство признано Правительством Российской Федерации или**



органом государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации.

Основанием для увольнения будет копия акта органа государственной власти о введении режима чрезвычайного положения на территории, на которой расположен или действует работодатель. Органы местного самоуправления правом вводить режим чрезвычайного положения не наделены.

8) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

Выполнение работником трудовых обязанностей невозможно в связи с применением следующих наказаний (ст. 3.2 КоАП РФ):

- лишение специального права;
- административное выдворение за пределы РФ иностранного гражданина или лица без гражданства;
- дисквалификация.

Административное выдворение следует отличать от депортации, под которой понимается принудительная высылка иностранного гражданина из Российской Федерации в случае утраты или прекращения законных оснований для его дальнейшего пребывания (проживания) в России. Если административное выдворение - это вид наказания, то депортация представляет собой следствие истечения срока действия разрешительных документов и наказанием не является. Поэтому депортированного работника нельзя уволить по данному основанию.

Поскольку решения о дисквалификации суд принимает в отношении работников, выполняющих функции единоличного исполнительного органа (директора, генерального директора и др.) или занимающих руководящие должности в коллегиальных исполнительных органах юридических лиц, увольнение по данному основанию происходит следующим образом:

- решение о прекращении трудовых отношений с дисквалифицированным руководителем принимает собственник имущества организации;
- одновременно собственник определяет нового руководителя (возлагает исполнение обязанностей);
- такое решение собственника оформляется соответствующим актом (протоколом, постановлением), на основании которого новый руководитель (исполняющий обязанности руководителя) составляет и подписывает приказ об увольнении дисквалифицированного работника.



ⓘ Важно! Прекращение трудового договора возможно, если работника невозможно перевести на другую работу, с письменного согласия работника. Другая работа может быть в том числе нижеоплачиваемой, но не противопоказанной по состоянию здоровья. Работодатель обязан предлагать работнику все имеющиеся в данной местности вакансии, отвечающие установленным требованиям.

- 9) истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

Основанием увольнения является документ, в соответствии с которым действие специального права приостановлено, либо его срок истек, либо работник лишен такого права.

ⓘ Важно! Прекращение трудового договора возможно, если работника невозможно перевести на другую работу, с письменного согласия работника. Другая работа может быть в том числе нижеоплачиваемой, но не противопоказанной по состоянию здоровья. Работодатель обязан предлагать работнику все имеющиеся в данной местности вакансии, отвечающие установленным требованиям.

- 10) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;

Основанием для увольнения является решение компетентного руководителя органа государственной власти либо организации о прекращении допуска работника к государственной тайне.

ⓘ Важно! Прекращение трудового договора возможно, если работника невозможно перевести на другую работу, с письменного согласия работника. Другая работа может быть в том числе нижеоплачиваемой, но не противопоказанной по состоянию здоровья. Работодатель обязан предлагать работнику все имеющиеся в данной местности вакансии, отвечающие установленным требованиям.



- 11) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;

Поворот исполнения судебного решения в части выплат, произведённых в пользу работника, незаконно восстановленного на работе, возможен только в том случае, если незаконное восстановление состоялось в результате сообщения работником ложных сведений и/или предоставления подложных документов.

ⓘ Важно! Прекращение трудового договора производится на основании вступившего в законную силу решения суда об отмене решения суда (решения государственной инспекции труда) о восстановлении работника на работе.

- 12) возникновение установленных Трудовым Кодексом, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности (педагогической, иной деятельности в учреждениях для детей).

Как правило, речь идёт о совершении такими работниками уголовных деяний, исключающих возможность их общения с детьми. В графе "основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения)" указываются реквизиты справки о наличии судимости или копия приговора суда о признании работника виновным в совершении преступления (преступлений), указанного в абз. 3, 4 ч. 2 ст. 331 ТК РФ. В определённых условиях расторжение трудового договора по данному основанию возможно и по гражданскому делу в случае признания работника недееспособным.

ⓘ Важно! Прекращение трудового договора возможно, если работника невозможно перевести на другую работу, с письменного согласия работника. Другая работа может быть в том числе нижеоплачиваемой, но не противопоказанной по состоянию здоровья. Работодатель обязан предлагать работнику все имеющиеся в данной местности вакансии, отвечающие установленным требованиям.



Прекращение срочного трудового договора

Одним из оснований прекращения трудовых отношений является истечение срока трудового договора. Это основание не является увольнением по инициативе работодателя, поэтому может быть произведено в период временной нетрудоспособности работника.

Срочный трудовой договор может быть расторгнут и по другим основаниям (по инициативе работника, работодателя), однако сейчас мы рассматриваем вопрос его прекращения только по истечении срока, на который он был заключён.

❗ Важно! При отсутствии в трудовом договоре указания на его срок, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ч. 3 ст. 58 Трудового кодекса РФ).

Виды срочных трудовых договоров:

- договор с установленным сроком - до 5 лет

Трудовой договор может быть заключён с указанием конкретной даты его прекращения или на календарный срок без указания даты прекращения договора. Календарный срок указывается в днях, месяцах или годах. Порядок исчисления сроков установлен ст. 14 Трудового кодекса РФ.

Течение сроков, с которыми связано прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений.

Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

❗ Важно! О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.

Основанием увольнения является юридический факт наступления конкретной даты или юридический факт истечения конкретного календарного срока, рассчитанного по правилам ст. 14 ТК РФ.

❗ Важно! Если ни одна из сторон не предпримет никаких действий к прекращению трудового договора, то срочный трудовой договор



автоматически будет считаться заключенным на неопределенный срок.

- договор на время выполнения определенной работы, окончание которой невозможно определить конкретной датой

! Важно! Трудовой договор прекращается по завершении определённой работы.

Основанием увольнения является документ, фиксирующий выполнение объёма работ, для выполнения которых был заключён срочный трудовой договор.

Если и в этом случае ни одна из сторон не предпримет никаких действий к прекращению трудового договора, то срочный трудовой договор автоматически будет считаться заключенным на неопределенный срок.

- на время выполнения сезонных работ

! Важно! Трудовой договор заключается на выполнение сезонных работ, но прекращается не по их выполнению, а по окончании сезона.

Срок наступления и окончания климатических или других сезонов действующим трудовым законодательством не определён, поэтому в срочном трудовом договоре следует указывать календарную дату прекращения трудовых отношений.

Если календарная дата прекращения трудовых отношений в срочном трудовом договоре не указана, можно использовать аналогию права. Так, согласно п. X Разъяснений МАП РФ по отдельным вопросам применения Закона Российской Федерации "О защите прав потребителей" и Правилам продажи отдельных видов товаров, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 19.01.1998 N 55, для сезонных товаров (одежды, меховых товаров, обуви и т.п.) гарантийный срок исчисляется с момента наступления соответствующего сезона, срок наступления которого определяется уполномоченным государственным органом субъекта РФ, исходя из климатических условий места нахождения покупателей.

В этом случае основанием увольнения будет являться юридический факт наступления календарной даты, которая указана в акте субъекта Российской Федерации в качестве окончания конкретного климатического сезона на текущий год.

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым на время отсутствия сохраняется место работы



- ! Важно! Трудовой договор прекращается с выходом отсутствовавшего работника на работу. Предупреждать об увольнении за 3 календарных дня не требуется.**

Основанием увольнения является фактический выход на работу отсутствовавшего работника, подтверждённый табелем учёта рабочего времени. Поскольку два человека не могут одновременно выполнять один и тот же объём работ, последний день оплаченной работы увольняемого работника не должен совпадать с первым оплаченным днём выхода на работу отсутствовавшего работника. При коллизии приоритет имеет увольняемый работник.

Порядок прекращения срочного трудового договора с беременной женщиной

А. Трудовой договор с женщиной заключен для исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

- ! Важно! Трудовой договор может быть прекращен в период беременности женщины одновременно при наличии следующих условий:**
- работника невозможно (отсутствует) другая работа (в т.ч. вакантную и нижеоплачиваемую);
 - отсутствует письменное согласие работника на перевод;
 - работа противопоказана по состоянию здоровья.
- ! Важно! Перевод на другую работу производится только до окончания беременности женщины.**



Б. Срочный трудовой договор заключен по иным основаниям, а не для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

! Важно! Работодатель обязан продлить срок действия трудового договора до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам при наличии следующих условий одновременно:

- от женщины получено письменное заявление о продлении срока трудового договора
- представлена медицинская справка, подтверждающая состояние беременности.

! Важно! При продлении срока договора до окончания беременности справку о состоянии беременности работница обязана представлять не чаще одного раза в три месяца.

В случае рождения ребенка трудовой договор прекращается в связи с истечением срока его действия по окончании отпуска по беременности и родам.

! Важно! В иных случаях (кроме рождения ребенка) трудовой договор может быть прекращен в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.



Изменение трудовых отношений при смене собственника, реорганизации

❗ I. Изменение подведомственности (подчиненности) организации, реорганизация организации, изменение типа государственного или муниципального учреждения

Учредитель (участник, собственник) организации вправе производить реорганизацию, изменять подведомственность (подчиненность) организации, а также изменять тип государственного или муниципального учреждения.

❗ **Важно! В отличие от работодателя учредитель (участник, собственник) организации не является стороной трудового договора.**

Под реорганизацией юридического лица понимается прекращение существования юридического лица с переходом его прав и обязанностей к другим лицам. Этим реорганизация отличается от ликвидации юридического лица, не предполагающей правопреемства.

Введение процедуры банкротства не является формой реорганизации.

❗ **Важно! В соответствии с ч. 5 ст. 75 ТК РФ реорганизация, изменение подведомственности (подчиненности) или типа учреждения не являются основанием для расторжения трудовых договоров с работниками.**

При реорганизации трудовые отношения с работниками продолжаются. Работников не нужно увольнять и принимать на работу в новую организацию, в том числе, в порядке перевода. Если другие условия трудового договора не изменяются, в действующий трудовой договор (а также в трудовую книжку) следует внести корректировку в части наименования и реквизитов нового работодателя и не более. Попытки работодателя уволить работников из реорганизуемого предприятия с последующим приемом (всех либо части из них) на реорганизованное предприятие незаконны, поскольку в нарушение ч. 5 ст. 75 ТК РФ при этом происходит расторжение трудового договора. Заключение с работником нового трудового договора (взамен расторгнутого) также противоречит действующему законодательству.

Виды реорганизации организации:

- слияние двух юридических лиц
- присоединение одного юридического лица к другому юридическому лицу,



- разделение одного юридического лица на несколько юридических лиц,
- выделение из состава юридического лица одного или нескольких юридических лиц,
- преобразование одного юридического лица в другое юридическое лицо (смена организационно-правовой формы юридического лица).

Работодатель обязан внести в трудовые книжки работников запись о произведенных преобразованиях, а также оформить изменения в трудовом договоре.

Если условия трудового договора не меняются, согласия работника на продолжение работы после реорганизации не требуется, но у него есть право отказаться от продолжения такой работы.

- ❗ **Важно! При отказе работника от продолжения работы в связи с реорганизацией, изменением подведомственности (подчиненности) или изменением типа государственного или муниципального учреждения, трудовой договор с ним прекращается на основании п. 6 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.**

Отказ должен быть получен в письменной форме.

- ❗ **Важно! Увольнение при отказе работника от продолжения работы в связи с реорганизацией - прерогатива «нового» работодателя (ст. 76 ТК РФ).**

❗ II. Смена собственника имущества организации

Изменение состава учредителей (участников) соответствующего юридического лица не может рассматриваться как смена собственника его имущества.

Замена руководителя юридического лица на арбитражного управляющего в процессе банкротства не означает смены собственника.

Смена собственника не всегда сопровождается изменением работодателя - юридического лица. Если собственник поменялся, а работодатель остался прежним, корректировки в трудовой договор и трудовую книжку не вносятся. В одном лице собственником и работодателем может быть индивидуальный предприниматель. В этом случае смена собственника всегда означает замену работодателя. Новое имущество предприниматель приобретает как новый собственник, а корректирует (расторгает) трудовые договоры и вносит записи в трудовую книжку как новый работодатель.

- ❗ **Важно! В акте/договоре всегда должен быть указан правовой статус физического лица, которое его подписало (собственник или работодатель).**



Право собственности на предприятие переходит с момента государственной регистрации этого права (п. 1 ст. 564 ГК РФ).

! Важно! При смене собственника имущества новый собственник имеет право проводить мероприятия по сокращению численности или штата работников только после государственной регистрации перехода права собственности.

Новый собственник имущества имеет право не позднее 3 месяцев со дня возникновения права собственности расторгнуть трудовой договор со следующими работниками:

- руководитель организации
- заместитель руководителя организации
- главный бухгалтер.

Трудовой договор с названными работниками расторгается на основании п. 4 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ с учетом гарантий, предусмотренных ст. 181 ТК РФ:

Если в течение трех месяцев со дня возникновения у нового собственника права собственности он не расторгнет трудовые договоры с указанными лицами, то в дальнейшем расторгнуть с ними трудовые договоры он сможет только на общих основаниях.

Перечень указанных в ч. 1 ст. 75 ТК РФ лиц является исчерпывающим. На других работников данное право нового собственника не распространяется. Важно! Смена собственника имущества организации не является самостоятельным основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками.

При отказе «другого» работника от продолжения работы при смене собственника имущества трудовой договор с ним прекращается на основании п. 6 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Если смена собственника сопряжена с заменой работодателя, то увольнение работника по п. 6 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ – прерогатива «нового» работодателя.



Увольнение работника по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников

❗ Важно! При сокращении численности или штата работников необходимо соблюдение процедуры. В случае невыполнения одного из перечисленных ниже действий сокращение может быть признано незаконным.

Процедура сокращения численности или штата работников:

- 1) работодатель обязан сообщить в службу занятости о предстоящем сокращении:
 - за 2 месяца - работодатель-организация;
 - за 2 недели - работодатель - индивидуальный предприниматель;
- 2) работодатель обязан выявить лиц, которых запрещено увольнять в связи с сокращением численности или штата:

❗ Важно! Запрещается увольнять в связи с сокращением численности или штата следующих работников:

- беременная женщина;
 - женщина, имеющая ребенка (детей) в возрасте до 3 лет;
 - одинокая мать, воспитывающая ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет);
 - работник, воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет) без матери;
 - работник (родитель или законный представитель), являющийся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
 - работник (родитель или законный представитель), являющийся единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (законный представитель) не состоит в трудовых отношениях;
- 3) работодатель обязан определить круг лиц, имеющих преимущественное право на оставление на работе.

❗ Важно! Преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдается следующим категориям работников:



- работникам, пострадавшим в результате радиационных катастроф*;
- инвалидам;
- изобретателям;
- работникам, допущенным к государственной тайне;
- работникам, удостоенным высшего звания (награжденным государственными наградами высшей степени);
- работникам - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- работникам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны или инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

! Важно! При сокращении работника, не достигшего возраста 18 лет, необходимо получить согласие государственной инспекции труда, при сокращении работника - члена профсоюза - согласие выборной профсоюзной организации.

- 4) работодатель обязан письменно и персонально уведомить каждого работника, подлежащего увольнению в связи с сокращением, под роспись:
- не позднее чем за 2 месяца до увольнения - для работников, работающих у работодателя – организации;
 - не позднее чем за 7 календарных дней - работника, принятого на сезонные работы;
 - не позднее чем за 3 календарных дня - работника, заключившего трудовой договор сроком до 2 месяцев;
 - в срок, указанный в трудовом договоре - работника, работающего у работодателя - индивидуального предпринимателя.

* Федеральный закон от 10.01.2002 № 2-ФЗ (п. 10 ч. 1 ст. 2)
Закон РФ от 15.05.1991 № 1244-1 (п. 7 ч. 1 ст. 14)
Постановление ВС РФ от 27.12.1991 № 2123-1
Федеральный закон от 26.11.1998 № 175-ФЗ



! Важно! При отказе работника ознакомиться с уведомлением под роспись работодатель должен составить об этом акт.

- 5) работодатель обязан письменно предложить работнику вакантную должность (при ее наличии), соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, или другую работу (в том числе нижеоплачиваемую);

! Важно! Работник вправе отказаться от предложенной работы.

- 6) при отказе работника от другой работы данный факт должен быть удостоверен работодателем письменно (проставлена отметка в уведомлении об отказе от другой работы или составлен акт об отказе работника проставить свою подпись в предложении другой работы);

- 7) при отсутствии у работодателя другой работы или отказе работника от предложенной работы по истечении срока предупреждения производится увольнение работника с выплатой выходного пособия:

- в размере среднего месячного заработка - работникам, работающим у работодателя – организации;
- в размере двухнедельного заработка - сезонным работникам;
- в размере, указанном в трудовом договоре, - работникам, работающим у работодателя - индивидуального предпринимателя.

! Важно! Работник имеет право согласиться с предложением работодателя расторгнуть трудовой договор до истечения срока предупреждения о сокращении. В этом случае работодатель обязан выплатить работнику дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленном пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

- 8) работодатель - организация обязан сохранить за работником средний заработок на период трудоустройства:

- не свыше 2 месяцев со дня увольнения, кроме работодателей, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- не свыше 3 месяцев со дня увольнения - работодатель, расположенный в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.



! Важно! Сохранять за работником средний заработок на период трудоустройства работодатель - индивидуальный предприниматель не обязан!

9) при увольнении работодатель обязан:

- издать приказ о прекращении трудовых отношений;
- ознакомить работника с приказом под роспись (при отказе работника с ним ознакомиться - составить акт);
- внести в трудовую книжку запись об увольнении;
- ознакомить работника с записями за период его работы у данного работодателя, подтвердив это подписью работника и подписью лица, уполномоченного на ведение трудовых книжек;
- в последний день работы произвести с работником полный расчет, выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск.

! Важно! Компенсация выплачивается в размере полного ежегодного оплачиваемого отпуска, если рабочий год работника составляет от 5,5 до 11 месяцев. Компенсация выплачивается пропорционально отработанному времени, если рабочий год работника составляет менее 5,5 месяцев.

- в последний день работы выдать работнику трудовую книжку, справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы, и сведения по начисленным и уплаченным страховым взносам обязательного пенсионного страхования.



Увольнение по собственному желанию

- ❗ **Важно! О своем желании уволиться работник обязан предупредить работодателя в письменной форме.**

По общему правилу срок предупреждения об увольнении работника составляет не менее 2 недель.

Работник может быть уволен и ранее указанного срока, если между работодателем и работником достигнуто соглашение по этому вопросу.

- ❗ **Важно! При наличии уважительных причин, препятствующих продолжению работы, работник имеет право требовать от работодателя произвести увольнение в срок, который указан в его заявлении.**

К уважительным причинам, препятствующим продолжению работы, в частности, относятся:

- зачисление в образовательное учреждение;
- выход на пенсию по старости;
- необходимость ухода за ребенком в возрасте до 14 лет;
- нарушение работодателем трудового законодательства, условий коллективного договора.

Перечень не является исчерпывающим, наличие других уважительных причин также может являться условием, препятствующим продолжению работы.

- ❗ **Важно! Для некоторых категорий работников установлен специальный срок предупреждения об увольнении по собственному желанию:**

- 1) за 3 дня – для работника в течение испытательного срока, если он придет к выводу, что предложенная работа не является для него подходящей;
- 2) за 3 календарных дня:
 - для работников, заключивших трудовой договор сроком до 2 месяцев;
 - для работников, занятых на сезонных работах;
- 3) не менее чем за 1 месяц:
 - для руководителей организации;
 - для спортсменов;
 - для тренеров.



ⓘ Важно! До истечения срока предупреждения об увольнении работник может отозвать свое заявление.

В этом случае увольнение работника не производится, если на его место в письменной форме не приглашен другой работник в порядке перевода.

ⓘ Важно! По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу.

Отсутствие работника на работе после истечения срока предупреждения не является нарушением трудовой дисциплины.

ⓘ Важно! Работодатель обязан оформить увольнение работника надлежащим образом:

- издать приказ об увольнении работника;
- ознакомить работника с приказом под роспись;
- внести запись об увольнении в трудовую книжку, заверив ее подписью лица, ответственного за ведение трудовых книжек;
- работник обязан заверить своей подписью все записи о работе у данного работодателя;
- в последний день работы произвести с работником полный расчет, в том числе выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск;
- выдать работнику трудовую книжку;
- выдать работнику сведения о начисленных и уплаченных страховых взносах по обязательному пенсионному страхованию, справку о сумме заработка за 2 календарных года, предшествующих году увольнения.



Расторжение трудового договора в связи с ликвидацией организации

Одним из оснований прекращения трудовых отношений является расторжение трудового договора в связи с ликвидацией организации (то есть прекращением ее деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам) или прекращением деятельности индивидуального предпринимателя. Это единственное основание увольнения по инициативе работодателя, при котором увольнению подлежат все работники, в том числе нетрудоспособные, находящиеся в отпусках, несовершеннолетние и беременные женщины.

По правилам, предусмотренным для ликвидации организации, производится также расторжение трудового договора с работниками филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, в случае прекращения деятельности этого филиала, представительства, иного обособленного подразделения организации.

❗ Важно! Основанием для увольнения работников в связи с ликвидацией организации (прекращением деятельности индивидуального предпринимателя) является решение о ликвидации юридического лица (прекращении деятельности индивидуального предпринимателя).

Решение о ликвидации организации может быть принято:

- учредителями (участниками, акционерами) юридического лица или его органом, уполномоченным на это учредительным документом (п. 2 ст. 61 ГК РФ);
- судом (п. 3 и 6 ст. 61 ГК РФ).

Также организация может быть ликвидирована в связи с принятием судом решения о признании ее несостоятельной (банкротом). Принятие арбитражным судом такого решения влечет за собой открытие конкурсного производства, а определение арбитражного суда о завершении конкурсного производства является основанием для внесения в единый государственный реестр юридических лиц записи о ликвидации организации.

При этом процедура увольнения работников в связи с ликвидацией организации одинакова как при ликвидации в связи с принятием соответствующего решения собственником (уполномоченным органом или судом), так и при ликвидации в связи с банкротством.

Все нижеперечисленные возложенные на работодателя обязанности, связанные с прекращением трудовых отношений с работниками по рассматриваемому основанию, выполняет:



- при ликвидации организации по решению собственника (уполномоченного им органа) или суда – ликвидационная комиссия, назначенная, соответственно, собственником (уполномоченным им органом) или судом;
- при ликвидации организации в связи с банкротством – конкурсный управляющий, назначенный арбитражным судом;
- при прекращении деятельности индивидуального предпринимателя – сам предприниматель или уполномоченное им лицо.

ⓘ Важно! По общему правилу, об увольнении в связи с ликвидацией организации работники должны быть предупреждены персонально и под роспись не менее чем за два месяца до прекращения трудового договора. Срок предупреждения об увольнении в связи с прекращением деятельности индивидуального предпринимателя определяется в трудовом договоре предпринимателя с работником.

Исключения из общего правила о сроках предупреждения об увольнении работника в связи с ликвидацией организации:

- работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, необходимо уведомить не менее чем за три календарных дня.
- работников, занятых на сезонных работах, необходимо уведомить не менее чем за семь календарных дней.

Работник считается надлежащим образом предупрежденным о предстоящем увольнении, например, если на экземпляре уведомления о предстоящем увольнении, остающемся у работодателя, работник поставил подпись об ознакомлении с уведомлением. Если работник отказывается поставить подпись, то оформляется соответствующий акт об отказе.

В случае невозможности личного вручения работнику уведомления о предстоящем увольнении (например, в связи с отсутствием работника на рабочем месте по какой-либо причине (отпуск, болезнь) в период, когда работодателем выдаются уведомления всем работникам), возможно направить уведомление способом, дающим возможность подтвердить такое направление (например, по почте заказным письмом с описью вложения и уведомлением о вручении).

Течение срока предупреждения об увольнении начинается с того момента, как работник расписался в получении уведомления на почте.

Работник должен быть ознакомлен под расписку и с приказом об увольнении.

Организация считается ликвидированной после ее исключения из единого государственного реестра юридических лиц, однако по данному основанию работник может быть уволен уже после принятия уполномоченным лицом



решения о ликвидации или вступления в законную силу судебного акта о ликвидации либо признании организации банкротом (т.е. до исключения из реестра).

Увольнение работника в связи с ликвидацией (в том числе при банкротстве) организации или прекращением деятельности индивидуального предпринимателя производится в день, указанный в уведомлении об увольнении.

Если указанный в уведомлении срок расторжения трудового договора истек, а договор не был расторгнут, работодатель должен будет предупредить работника об увольнении повторно не менее чем за два месяца. В противном случае работник может оспорить увольнение в суде в связи с нарушением процедуры.

ⓘ Важно! Работодатель вправе направить работнику предложение о расторжении трудового договора до истечения срока предупреждения об увольнении.

Работник по своему усмотрению вправе принять или не принять такое предложение.

В случае если работник согласен на расторжение трудового договора до истечения срока предупреждения об увольнении, работодатель обязан выплатить работнику дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до окончания срока предупреждения.

ⓘ Важно! При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации увольняемому работнику, по общему правилу, 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). Виды и размеры выплат, производимые работнику при увольнении в связи с прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, определяются в трудовом договоре с работником.

Сезонным работникам выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка.

Работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, выходное пособие при увольнении не выплачивается, если иное не установлено коллективным договором или трудовым договором.

Трудовым договором или коллективным договором могут устанавливаться повышенные размеры выходных пособий, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом (такие случаи предусмотрены



статьей 349.3 ТК РФ, которая ограничивает 3-кратным среднемесячным заработком размер выходного пособия в связи с прекращением трудовых договоров для руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и членов коллегиальных исполнительных органов государственных корпораций, государственных компаний, хозяйственных обществ, более 50% акций (долей) которых находится в государственной или муниципальной собственности, государственных внебюджетных фондов, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий).

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.

Продолжительность компенсационных выплат в виде сохранения среднего месячного заработка на период трудоустройства работникам, работающим в организациях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выше, чем вышеназванная. За ними сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Все вышеназванные выплаты производятся за счёт средств работодателя. Сохранённый заработок освобождённому профсоюзному работнику выплачивается за счёт средств профсоюза.

Расчет среднего месячного заработка для целей выплаты выходного пособия и компенсационных выплат на время трудоустройства производится в порядке, установленном Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Выходное пособие при прекращении трудового договора в связи с ликвидацией организации работодатель обязан выплатить работнику в день увольнения, а если работник в этот день не работал, то не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

Для получения работником выплат, рассчитываемых исходя из среднего месячного заработка, на период трудоустройства в пределах двух месяцев с момента увольнения (работником Крайнего Севера и приравненных местностей – трех месяцев) работник обязан предъявить работодателю заявление и трудовую книжку, в которой отсутствует запись о трудоустройстве.

Для получения работником выплат, рассчитываемых исходя из среднего месячного заработка, на период трудоустройства за третий месяц



(работником Крайнего Севера и приравненных местностей – четвертый, пятый и шестой месяцы) с момента увольнения работник обязан предъявить заявление, трудовую книжку, а также решение органа службы занятости о выплате ему среднего месячного заработка за соответствующий период времени.

- ❗ **Важно! Если работник в течение двух недель с момента увольнения в связи с ликвидацией организации не обратится в службу занятости, в том числе при расторжении трудового договора до истечения срока предупреждения об увольнении, работник не вправе будет претендовать на получение среднемесячного заработка на период трудоустройства за третий месяц (для работников Крайнего Севера и приравненных местностей – за четвертый, пятый и шестой месяцы).**

Для получения работником выплат, рассчитываемых исходя из среднего месячного заработка, на период трудоустройства за третий месяц (работником Крайнего Севера и приравненных местностей – четвертый, пятый и шестой месяцы) с момента увольнения работник обязан предъявить работодателю заявление, а также решение органа службы занятости о выплате работнику среднего месячного заработка за соответствующий период времени.

- ❗ **Важно! При признании организации банкротом и введении процедуры конкурсного производства выплаты по обязательствам этой организации, в том числе расчеты с работниками при увольнении, производятся в очередности, установленной Федеральным законом от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)».**

Вне очереди погашаются требования кредиторов (к которым относятся и работники) по текущим платежам в следующей последовательности:

- сначала удовлетворяются требования по платежам, связанным с судебными расходами по делу о банкротстве (вознаграждение арбитражному управляющему и лицам, которые арбитражный управляющий обязан по закону привлечь к работе по делу о банкротстве);
- затем удовлетворяются текущие требования об оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору, требования о выплате выходных пособий. При этом названные требования относятся к текущим, если они возникли после вынесения арбитражным судом определения о принятии заявления о признании должника банкротом.



Не относятся к текущим платежам требования о выплате выходного пособия и (или) иных компенсаций, размер которых установлен соответствующим трудовым договором, в части, превышающей минимальный размер соответствующих выплат, установленный трудовым законодательством, для следующих лиц:

- руководители организации-должника, ее филиалов и представительств и их заместители,
- лица, входящие в коллегиальный исполнительный орган организации-должника,
- главные бухгалтеры организации-должника, ее филиалов и представительств и их заместители;
- далее удовлетворяются прочие текущие платежи в установленной законодательством о банкротстве последовательности.

После текущих платежей удовлетворяются остальные требования кредиторов в следующей очередности:

- в первую очередь производятся расчеты по требованиям граждан, перед которыми должник несет ответственность за причинение вреда жизни или здоровью, а также расчеты по некоторым иным установленным законодательством о банкротстве требованиям;
- во вторую очередь производятся расчеты по выплате вознаграждений авторам результатов интеллектуальной деятельности и по выплате выходных пособий и (или) оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору (которые не относятся к текущим платежам, подлежащим удовлетворению во внеочередном порядке). В частности, такими требованиями, не относящимися к текущим платежам, являются не погашенная перед работниками задолженность, образовавшаяся на дату принятия арбитражным судом заявления о признании должника банкротом, а также проценты за нарушение установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других причитающихся работнику выплат в размере и в порядке, которые устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

В случае недостаточности средств для удовлетворения всех требований кредиторов второй очереди эти требования подлежат пропорциональному удовлетворению в следующем порядке:

- сначала – требования о выплате выходных пособий и (или) об оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору, в размере не более чем тридцать тысяч рублей за каждый месяц на каждого человека;
- затем – оставшиеся требования о выплате выходных пособий и (или) об оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору;



- и наконец – требования о выплате вознаграждений авторам результатов интеллектуальной деятельности;

остальные требования удовлетворяются в порядке очередности, установленной законодательством о банкротстве. При этом вышеназванные не относящиеся ко внеочередным требования руководителей и главных бухгалтеров организации-должника, ее филиалов и представительств, их заместителей, а также лиц, входящих в коллегиальный исполнительный орган должника, удовлетворяются после удовлетворения требований кредиторов третьей очереди.

Арбитражный суд по заявлению конкурсного управляющего вправе уменьшить размер требований об оплате труда работающих или работавших по трудовому договору работников должника, которые подлежат удовлетворению в составе требований кредиторов по текущим платежам и (или) в составе требований кредиторов второй очереди, в случаях, если в течение шести месяцев до принятия арбитражным судом заявления о признании должника банкротом размер оплаты труда таких лиц был увеличен по сравнению с размером оплаты труда, установленным до начала указанного срока.

В случае принятия арбитражным судом такого решения требования соответствующих лиц, касающиеся возмещения разницы между увеличенным размером оплаты труда и первоначальным размером оплаты труда, удовлетворяются после удовлетворения требований кредиторов третьей очереди.

ⓘ Важно! Виды и размеры выплат, производимые работнику при увольнении в связи с прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, определяются в трудовом договоре с работником.

При ликвидации работодатель обязан сдать не востребованные трудовые книжки и другие документы в государственный архив. После сдачи документов в архив выдача работникам документов, связанных с работой, производится архивным учреждением.



Расторжение трудового договора при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации

Одним из оснований прекращения трудовых отношений является расторжение трудового договора при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Это основание относится к увольнению по инициативе работодателя, следовательно, по нему нельзя уволить:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих ребенка в возрасте до 3 лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет);
- других лиц, воспитывающих указанных детей без матери;
- родителей (иных законных представителей ребенка), являющихся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

Также невозможно увольнение по этому основанию работников, не имеющих необходимого производственного опыта из-за непродолжительности трудового стажа.

⚠ Важно! Увольнение по этому основанию возможно только по итогам проведения аттестации.

Несоответствие работника требованиям профессионального стандарта является разновидностью служебного (должностного) несоответствия, поэтому проведение аттестации и в этом случае является обязательным условием увольнения.

Порядок проведения аттестации некоторых категорий работников устанавливается нормативными правовыми актами, например:

- для работников сил обеспечения транспортной безопасности – Постановлением Правительства РФ, принимаемым на основании норм Федерального закона от 09.02.2007 № 16-ФЗ «О транспортной безопасности»;



- для работников аварийно-спасательных служб, аварийно-спасательных формирований – Постановлением Правительства РФ, принимаемым на основании норм Федерального закона от 22.08.1995 № 151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей»;
- для педагогических работников – Приказами Министерства образования и науки России, принимаемыми на основании норм Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- для работников, занимающих должности научных работников, – Приказом Министерства образования и науки России, принимаемыми на основании Трудового кодекса РФ.

Для работников, порядок проведения аттестации которых не установлен нормативными правовыми актами, он определяется локальным нормативным актом работодателя (например, положением), принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

Помимо утверждения документа, устанавливающего порядок проведения аттестации, работодатель определяет график проведения аттестации, перечень работников, подлежащих аттестации, состав аттестационной комиссии.

Если аттестационная комиссия проводит проверку на соответствие должности, она изучает должностной регламент или должностную инструкцию работника, если проверяется его соответствие выполняемой работе – тарификационные характеристики работы.

Основанием для расторжения трудового договора с работником в связи с его несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе является соответствующее заключение аттестационной комиссии.

При этом причиной увольнения по рассматриваемому основанию, в том числе если она послужила единственным поводом принятия соответствующего решения аттестационной комиссии, не может являться отсутствие у работника специального образования, если его наличие не является обязательным условием заключения трудового договора.

ⓘ Важно! До расторжения трудового договора работодатель обязан предложить работнику, не соответствующему занимаемой должности, другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При этом работодатель должен предложить работнику как все вакантные должности или работу, соответствующую его квалификации, так и все вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу.

Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если перевести работника с его согласия на другую работу невозможно в силу отсутствия вакансий или отказа работника от предложений, работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор.



❗ Важно! Оформление расторжения трудового договора с работником, не соответствующим занимаемой должности или выполняемой работе, производится в общем порядке.

До принятия решения о расторжении трудового договора по рассматриваемому основанию работодателю необходимо запросить:

- согласие вышестоящего выборного профсоюзного органа, если работник является руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа профсоюзной организации;
- мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, если работник является членом профсоюза или руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа профсоюзной организации (при отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа).

Работодатель издает приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора, работник должен быть ознакомлен с этим приказом.

Срок, в течение которого должно быть произведено увольнение, законом не установлен.

По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним полный расчет (то есть выплатить всю причитающуюся заработную плату, компенсацию за все неиспользованные отпуска, прочие выплаты, если они предусмотрены трудовым, и/или коллективным договором, и/или локальными актами работодателя). Законодательство не предусматривает обязанность работодателя по выплате выходного пособия при увольнении работника по рассматриваемому основанию.



Оформление прекращения трудового договора (ст. 84.1 ТК РФ)

Трудовое законодательство устанавливает общий порядок оформления прекращения трудового договора.

❗ Важно! Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.

По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

❗ Важно! В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку.

Днем прекращения трудового договора является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с законодательством сохранялось место работы (должность).

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ (ТК РФ) и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ. При этом в трудовую книжку должны быть внесены записи обо всех поощрениях работника.

❗ Важно! В случае обращения работника в суд в связи с увольнением и принятия судом решения об изменении основания и/или даты увольнения работника работодателю следует издать соответствующий приказ и внести соответствующую запись об этом в трудовую книжку работника.

Приказ, принимаемый работодателем во исполнение решения суда, должен либо отменить предыдущий приказ и установить новую дату (основание) увольнения, либо внести соответствующие изменения в предыдущий приказ. В качестве основания издания нового приказа следует сделать ссылку на решение суда.

С приказом об отмене (изменении) первоначального приказа об увольнении работника нужно ознакомить под подпись, а если он откажется от подписи, необходимо составить соответствующий акт об этом.



Запись в трудовую книжку об изменении даты и/или формулировки причины увольнения вносится в случае, если трудовая книжка на момент окончания разрешения трудового спора находится у работодателя или если работник, ранее получивший трудовую книжку при увольнении, предоставит ее работодателю для производства записи.

В трудовой книжке необходимо сначала сделать запись о недействительности первоначальной записи об увольнении, а после этого произвести правильную запись, например: «Запись за номером таким-то недействительна, уволен (указывается новая дата и/или формулировка причины)».

При этом в качестве основания записей об изменении формулировки причины (даты) увольнения будет являться приказ работодателя или соответствующее решение суда.

Кроме того, по письменному заявлению работника ему должен быть выдан дубликат трудовой книжки без внесения в него записи, признанной недействительной.

ⓘ Важно! В день прекращения трудового договора или по письменному заявлению работника после прекращения трудового договора не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления работодатель обязан выдать работнику справку о заработке, которую впоследствии работник должен будет предъявить новому работодателю для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

Справка должна содержать информацию:

- о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений за два календарных года, предшествующих году прекращения работы, и текущий календарный год, на которую были начислены страховые взносы в Фонд социального страхования РФ;
- о количестве календарных дней, приходящихся в указанном периоде на периоды временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, период освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации, если на сохраняемую заработную плату за этот период страховые взносы не начислялись.

Также по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу; выписки из трудовой книжки; справки о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии



документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

ⓘ Важно! В день прекращения трудового договора работодатель обязан произвести полный расчет с работником.

Работодатель должен выплатить причитающиеся работнику:

- заработную плату по день увольнения включительно;
- выходное пособие в установленном размере (если его выплата предусмотрена законодательством, и/или коллективным договором, и/или локальным актом организации, и/или трудовым договором);
- компенсацию за все неиспользованные отпуска;
- прочие выплаты в установленном размере (если их выплата предусмотрена законодательством, и/или коллективным договором, и/или локальным актом организации, и/или трудовым договором).

Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в день увольнения выплатить не оспариваемую им сумму.

ⓘ Важно! При нарушении работодателем установленного срока выплат при увольнении он несет перед работником материальную ответственность.

Работодатель обязан выплатить работнику проценты (денежную компенсацию) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя, допустившего невыплату (несвоевременную выплату) денежных средств, причитающихся работнику.

Общие правила оформления прекращения трудового договора в неполном объеме распространяются на случаи увольнения совместителя, смерти работника либо работодателя – физического лица, признания судом работника либо работодателя – физического лица умершим или безвестно



отсутствующим, отмены судебного акта о восстановлении работника на работе.



Расторжение трудового договора с руководителем организации

ⓘ Важно! Трудовым кодексом РФ наряду с общими основаниями расторжения трудового договора, применяемыми ко всем работникам, предусматривает специальные основания прекращения трудового договора с руководителем организации.

К таким основаниям относятся:

- 1) Смена собственника организации.
- 2) Принятие необоснованного решения руководителем, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.
- 3) Однократное грубое нарушение руководителем организации своих трудовых обязанностей (например, неисполнение возложенных на руководителя трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации).
- 4) Несоблюдение руководителем государственного внебюджетного фонда Российской Федерации, территориального фонда обязательного медицинского страхования, государственного или муниципального учреждения либо государственного или муниципального унитарного предприятия установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и (или) главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников данного организации (фонда, учреждения, предприятия).
- 5) Принятие уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации (уполномоченным собственником лицом, органом) решения о прекращении трудового договора с руководителем.
- 6) Принятие акта арбитражного суда в процессе рассмотрения дела о банкротстве организации.
- 7) Достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности.
- 8) Иные основания, предусмотренные трудовым договором.

Кроме случаев, связанных с банкротством, вышеназванные основания прекращения трудового договора с руководителем организации нельзя применить по отношению к:

- беременной женщине;
- женщине, имеющей ребенка в возрасте до 3 лет;



- одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет);
- другому лицу, воспитывающему указанных детей без матери;
- родителю (иному законному представителю ребенка), являющемуся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях;
- руководителю в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске.

1. Прекращение трудового договора с руководителем организации в связи со сменой собственника

Под сменой собственника имущества организации понимается переход (передача) права собственности на данное имущество от одного лица к другому лицу или другим лицам, например, при приватизации государственного или муниципального имущества, передаче государственных предприятий в муниципальную собственность и наоборот. При изменении состава участников (акционеров) хозяйственного товарищества или общества смены собственника имущества организации не происходит, равно как и при изменении подведомственности (подчиненности) организации.

Если в течение трех месяцев с момента перехода права собственности новый собственник не расторгнет трудовой договор с руководителем, то в дальнейшем такой трудовой договор может быть прекращён только на общих основаниях.

Основанием для издания приказа об увольнении руководителя является документ, подтверждающий решение нового собственника (например, протокол заседания совета директоров, распоряжение уполномоченного органа). При этом мотивы решения о прекращении трудового договора в приказе об увольнении не приводятся, однако ссылка на соответствующую норму Трудового кодекса (а именно – п. 4 ч. 2 ст. 81 ТК РФ) является обязательной.

Приказ о расторжении трудового договора с руководителем может подписать сам новый собственник либо уполномоченное им лицо (орган). Если такое лицо не определено, издать приказ о прекращении трудовых отношений с уволенным руководителем вправе вновь назначенный руководитель.

- ! Важно! В случае расторжения трудового договора с руководителем организации в связи со сменой собственника имущества организации работодатель обязан выплатить работнику компенсацию в размере, предусмотренном трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка работника.**



Исключение из данного правила предусмотрено для руководителей государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий. Им компенсация выплачивается в размере трехкратного среднего заработка.

Денежная компенсация является единственным видом гарантии при увольнении по данному основанию.

2. Прекращение трудового договора в связи с принятием руководителем организации необоснованного решения

- ! Важно! Увольнение руководителя организации за принятие необоснованного решения, повлекшего нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имущества организации является дисциплинарным взысканием.**

Привлечь руководителя к дисциплинарной ответственности (то есть принять решение об увольнении) имеет право собственник или уполномоченный орган, который указан в уставе организации.

При этом, поскольку руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации (а в случаях, предусмотренных законом, – за убытки, причиненные его виновными действиями), собственник или уполномоченный орган вправе обратиться в суд с требованием о взыскании ущерба (убытков), являющегося следствием необоснованного решения, принятого руководителем.

3. Прекращение трудового договора в связи с совершением руководителем организации однократного грубого нарушения своих трудовых обязанностей

- ! Важно! Увольнение руководителя организации за однократное грубое нарушение руководителем своих трудовых обязанностей также является дисциплинарным взысканием.**

При этом поводом для рассмотрения вопроса о наложении на руководителя организации дисциплинарного взыскания в виде увольнения может быть в том числе заявление представительного органа работников о нарушении руководителем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения. Работодатель (в данном случае – собственник или уполномоченный орган (лицо)) обязан рассмотреть такое заявление и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников. Если факт нарушения подтвердится, работодатель обязан применить к руководителю организации дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Трудовой кодекс РФ не раскрывает понятия «однократное грубое нарушение трудовых обязанностей». Судебная практика считает таковым очевидное и виновное (умышленное или неосторожное) нарушение



работником обязанностей, предусмотренных нормативными правовыми актами, трудовым и коллективным договорами. В каждом случае грубость нарушения определяется с учетом конкретных обстоятельств. В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации следует расценивать, в частности:

- неисполнение возложенных на него трудовым договором функций, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо имущественного ущерба компании;
- осуществление руководителем незаконной коммерческой деятельности с использованием имущества организации.

Доказывать факт однократного грубого нарушения руководителем трудовых обязанностей должно лицо (орган), принявшее решение об увольнении по рассматриваемому основанию.

4. Прекращение трудового договора с руководителем организации в связи с несоблюдением предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы

Уровень среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных внебюджетных фондов РФ, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных и муниципальных учреждений и унитарных предприятий напрямую увязан с уровнем заработной платы работников.

Несоблюдение соотношений этих уровней является основанием для увольнения руководителя.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы будет определяться государственным органом, органом местного самоуправления, организацией, которые осуществляют функции и полномочия учредителя таких фондов, учреждений, предприятий.

5. Принятие решения о прекращении трудового договора с руководителем

Трудовой договор с руководителем организации может быть прекращен по решению:

- уполномоченного органа юридического лица, если это входит в компетенцию данного органа согласно федеральному закону и учредительным документам;
- собственника имущества организации;
- уполномоченного таким собственником лица (органа).

Решение о прекращении трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия принимает уполномоченный его собственником орган после одобрения такого решения аттестационной комиссией.



Расторгнуть трудовой договор с руководителем организации по данному основанию можно независимо от срока действия договора и без указания мотивов расторжения.

- ! Важно! В случае расторжения трудового договора с руководителем организации в связи с принятием собственником (уполномоченным органом или лицом) решения о прекращении трудового договора при отсутствии виновных действий руководителя работодатель обязан выплатить работнику компенсацию в размере, предусмотренном трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка работника.**

Конкретный размер данной компенсации устанавливается в трудовом договоре.

Нижеперечисленным работникам компенсации выплачиваются в размере трехкратного среднего заработка:

- руководители государственных корпораций, государственных компаний, а также хозяйственных обществ, более 50% акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности;
- руководители государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий.

Прекращать трудовой договор по данному основанию без выплаты указанной компенсации недопустимо. Однако такое нарушение не является достаточным основанием для восстановления на работе уволенного руководителя.

6. Прекращение трудового договора с руководителем в связи с принятием акта арбитражного суда в процессе рассмотрения дела о банкротстве организации

Основанием для прекращения трудового договора с руководителем организации-должника, в отношении котором арбитражным судом рассматривается дело о банкротстве, может являться:

- определение суда об отстранении руководителя от должности в процессе процедур наблюдения либо финансового оздоровления организации;
- определение суда о введении в отношении организации процедуры внешнего управления;
- решение суда о признании организации-должника банкротом.

Правом ходатайствовать об отстранении от должности руководителя организации-должника наделены:



- временный управляющий в процессе процедуры наблюдения;
- собрание кредиторов, административный управляющий или предоставившие обеспечение лица в процессе процедуры финансового оздоровления.

Поводом для отстранения руководителя на основании ходатайства собрания кредиторов, административного управляющего или предоставивших обеспечение лиц является ненадлежащее исполнение руководителем должника плана финансового оздоровления или совершение им действий, нарушающих права и законные интересы кредиторов и/или предоставивших обеспечение лиц.

Определение суда об отстранении может быть обжаловано.

Внешнее управление вводится арбитражным судом на основании решения собрания кредиторов. Определение о введении внешнего управления подлежит немедленному исполнению и может быть обжаловано. С даты введения внешнего управления прекращаются полномочия руководителя должника, управление делами должника возлагается на внешнего управляющего, который вправе издать приказ об увольнении руководителя должника или предложить ему перейти на другую работу.

Принятие арбитражным судом решения о признании должника банкротом влечет за собой открытие конкурсного производства. Одновременно суд выносит определение о назначении конкурсного управляющего. С даты принятия такого решения прекращаются полномочия руководителя должника, и он должен в течение трех дней обеспечить передачу бухгалтерской и иной документации должника, печатей, штампов, материальных и иных ценностей конкурсному управляющему.

Трудовой кодекс РФ не предусматривает выплату руководителю организации выходного пособия при его увольнении в соответствии с законодательством о банкротстве.

7. Прекращение трудового договора с руководителем организации в связи с достижением им предельного возраста для замещения соответствующей должности

Данное основание увольнения применимо к ректорам государственных и муниципальных образовательных организаций высшего образования, а также руководителям государственных или муниципальных научных организаций.

Предельный возраст их работы в указанных должностях – шестьдесят пять лет независимо от срока действия трудовых договоров. Лица, занимающие указанные должности и достигшие возраста шестидесяти пяти лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации, а при отсутствии иных должностей или несогласии на перевод подлежат увольнению. Предложение другой должности и отказ от нее нужно оформить документально.



При этом учредитель организации имеет право (но не обязан) продлить срок пребывания в должности работника, занимающего указанные должности, до достижения им возраста семидесяти лет по представлению:

- ученого совета государственной или муниципальной образовательной организации высшего образования, если иное не предусмотрено федеральным законом;
- общего собрания (конференции) работников государственной или муниципальной научной организации.

! Важно! Дополнительные основания прекращения трудовых правоотношений с руководителем организации могут быть предусмотрены трудовым договором.

Тогда выходное пособие, компенсационные и прочие выплаты в связи с расторжением трудового договора выплачиваются в случаях, размере и порядке, установленных трудовым договором. Ограничения размера таких выплат предусмотрены законодательством для:

- руководителей государственных корпораций, государственных компаний, а также хозяйственных обществ, более 50% акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности;
- руководителей государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий.

При прекращении трудовых договоров с руководителями вышеназванных организаций по любым установленным основаниям совокупный размер выплачиваемых выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

А при расторжении трудовых договоров с руководителями указанных организаций по соглашению сторон вообще не могут предусматриваться условия о выплате выходного пособия, компенсации и (или) каких-либо иных выплат в любой форме.

! Важно! Руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя не позднее чем за один месяц.

Для этого руководитель должен направить собственнику имущества (его представителю, уполномоченному органу) письменное заявление. Месячный срок предупреждения об увольнении начинается течь на следующий день после получения работодателем заявления.



- ❗ **Важно!** В остальном расторжение трудового договора с руководителем организации производится по общим правилам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законам и для всех работников (включая основания и порядок оформления прекращения трудового договора, правила расчета при увольнении).



Ненормированный рабочий день

У работодателя может быть установлен режим ненормированного рабочего дня.

- ! Важно! Режим ненормированного рабочего дня является одним из вариантов работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени (ст. 97 Трудового кодекса РФ).**

Работник привлекается к работе в режиме ненормированного рабочего дня в случае, если выполняемая трудовая функция не подлежит нормированию. Если норма выработки установлена - работник привлекается к сверхурочной работе. Режим ненормированного рабочего дня включает в себя несколько условий:

- 1) работа за пределами установленной работнику продолжительности рабочего времени;
- 2) работник привлекается к работе сверх продолжительности рабочего времени эпизодически;

- ! Важно! Исходя из судебной практики, эпизодическим является привлечение к работе не более 3 раз в неделю.**

- 3) работник привлекается к работе по письменному распоряжению (приказу) работодателя;
- 4) должность работника (или выполняемая работа) включена в перечень должностей с ненормированным рабочим днем;

- ! Важно! Если должность работника не включена в перечень должностей с ненормированным рабочим днем, привлечение работника к работе за пределами установленной ему продолжительности рабочего времени будет оплачиваться как сверхурочная работа.**

- 5) за работу в режиме ненормированного рабочего дня работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;

- ! Важно! Работодатель обязан определить порядок предоставления и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, указав это в коллективном договоре или в правилах внутреннего трудового распорядка (ч. 1 ст. 119 Трудового кодекса РФ).**

- 6) продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска не может быть менее 3 календарных дней.



- ! Важно! Работа в режиме ненормированного рабочего дня оплачивается как обычная работа (без применения повышающих ставок).**

Работодатель обязан ознакомить работника с установлением ему режима ненормированного рабочего дня на стадии заключения трудового договора. Кроме того, необходимо ознакомить работника с перечнем должностей с ненормированным рабочим днем, если замещаемая им должность предполагает работу в указанном режиме.

- ! Важно! Работодатель обязан предоставлять работнику, замещающему должность, включенную в перечень, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск независимо от того, привлекался он к работе в режиме ненормированного рабочего дня или нет.**

Отказ работодателя от предоставления отпуска за ненормированный рабочий день в связи с тем, что работник не привлекался в течение года к работе в режиме ненормированного рабочего дня, является незаконным.

Максимальная продолжительность ежедневной работы в режиме ненормированного рабочего дня законом не установлена.

Если работник по собственной инициативе (без приказа/распоряжения работодателя) продолжает выполнение трудовой функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, такая работа не считается выполненной в режиме ненормированного рабочего времени.



Сверхурочная работа

Сверхурочная работа - один из вариантов работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

Работник привлекается к сверхурочной работе, если ему установлена норма выработки. Если норма выработки не установлена - работник привлекается к работе в режиме ненормированного рабочего дня.

! Важно! Работа является сверхурочной при наличии следующих условий:

- работник работает за пределами установленной продолжительности рабочего времени;

! Важно! Сверхурочная работа – работа за пределами установленной продолжительности рабочего дня (смены), а если работнику установлен суммированный учет рабочего времени - работа за пределами нормального количества рабочих часов за учетный период.

- работник выполняет работу по приказу/распоряжению работодателя;

! Важно! Работник вправе отказаться от выполнения сверхурочной работы. Такой отказ не является нарушением трудовой дисциплины и не влечет применения дисциплинарного взыскания.

- данная работа оплачивается в повышенном размере.

! Важно! Первые два часа работы оплачиваются не менее, чем в полуторном размере, остальные - не менее, чем в двойном размере.

Повышенные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, локальным актом или трудовым договором.

! Важно! Работник вправе требовать вместо повышенной платы предоставления дополнительного времени отдыха, продолжительность которого не может быть меньше времени, отработанного сверхурочно.

Максимальная продолжительность сверхурочной работы должна составлять не более 4 часов в течение двух дней подряд. Максимальная продолжительность сверхурочной работы в год - 120 часов.

! Важно! Работодатель имеет право привлекать работника к сверхурочной работе при наличии письменного согласия работника в следующих случаях:



- необходимость выполнить (закончить) начатую работу, которая не могла быть закончена в течение рабочего времени работника по в связи с непредвиденной задержкой по техническим условиям производства;
 - необходимость выполнить (закончить) начатую работу, которая не могла быть закончена в течение рабочего времени работника, если невыполнение (не завершение) работы может повлечь порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
 - необходимость выполнить (закончить) начатую работу, которая не могла быть закончена в течение рабочего времени работника, если невыполнение (не завершение) работы может создать угрозу жизни и здоровью людей;
 - при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
 - для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.
- ! Важно! работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником. Работа в течение двух смен подряд запрещена (ст. 103 Трудового кодекса РФ).**
- ! Важно! работодатель имеет право привлекать работника к сверхурочной работе без его согласия только:**
- 1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
 - 2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;
 - 3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.
- ! Важно! В других случаях привлечение к сверхурочной работе возможно исключительно при наличии письменного согласия**



работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

! Важно! Запрещено привлекать к сверхурочной работе следующих работников:

- беременные женщины;
- несовершеннолетние работники в возрасте до 18 лет
- работники, заключившие с работодателем ученический договор.

! Важно! Для следующих категорий работников установлен особый порядок привлечения к сверхурочной работе:

- инвалиды;
- женщины, имеющие детей до 3 лет;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 Трудового кодекса РФ);
- отцы, воспитывающих детей без матери (ст. 259 Трудового кодекса РФ);
- опекуны (попечители) несовершеннолетних (ст., 264 Трудового кодекса РФ).

! Важно! Работники указанных категорий могут привлекаться к сверхурочной работе одновременно при наличии следующих условий:

- если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- при наличии письменного согласия работника;
- при наличии письменного ознакомления работника со своим правом отказаться от сверхурочной работы.



Сокращенное рабочее время

Режим сокращенного рабочего времени - установление сокращенной (по сравнению с нормальной продолжительностью рабочего времени) рабочей недели и сокращенного рабочего дня (смены) при сохранении или увеличении оплаты труда по сравнению с оплатой за работу при нормальной продолжительности рабочего времени.

! Важно! Сокращенное рабочее время (ст. 92 Трудового кодекса РФ) устанавливается для:

- несовершеннолетних работников;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы;
- работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда;

! Важно! Вредные или опасные условия труда должны быть подтверждены результатами спецоценки (аттестации) рабочих мест.

- педагогических работников;
- медицинских работников.

1. Сокращенное рабочее время для несовершеннолетних работников

1.1. Сокращённая рабочая неделя

! Важно! Продолжительность сокращенной рабочей недели для несовершеннолетних работников должна быть не более:

- 24 часов - для работников, не достигших возраста 16 лет;
- 35 часов - для работников в возрасте от 16 до 18 лет.

! Важно! Если несовершеннолетние работники обучаются в образовательных учреждениях и в свободное от учебы время работают в течение учебного года, то продолжительность работы не может превышать половины от установленных норм (ч. 4 ст. 92 Трудового кодекса РФ):

- 12 часов в неделю - для работников, не достигших возраста 16 лет;
- 17,5 часов - для работников в возрасте от 16 до 18 лет.

Работодатель вправе потребовать предоставления ему справки из учебного заведения о прохождении работником обучения.



- ! Важно!** В период каникул несовершеннолетние работники, обучающиеся в образовательных учреждениях, вправе отработать полный срок сокращенной рабочей недели (24 или 35 часов соответственно).

1.2. Сокращённый рабочий день

Продолжительность рабочего дня (смены) для несовершеннолетних может быть не более:

- 5 часов - для работников в возрасте от 15 до 16 лет;
- 7 часов - для работников в возрасте от 16 до 18 лет.

- ! Важно!** Для несовершеннолетних работников, совмещающих получение образования по общеобразовательным программам или программам среднего профессионального образования, с работой в свободное от учебы время, в течение учебного года, продолжительность рабочей смены может быть не более:

- 2,5 часов - для работников в возрасте от 14 до 16 лет;
- 4 часов - для работников в возрасте от 16 до 18 лет.

2. Сокращенное рабочее время для работников, являющихся инвалидами

2.1. Сокращённая рабочая неделя

- ! Важно!** Продолжительность рабочей недели для инвалидов I или II группы инвалидности должна составлять не более 35 часов.

Продолжительность рабочего дня (смены) инвалидов I или II группы устанавливается на основании медицинского заключения (индивидуальной программы реабилитации).

- ! Важно!** Оплата труда инвалидов, которым установлено сокращенное рабочее время, должна производиться как за работу в режиме нормального рабочего времени (40 часов в неделю).

3. Сокращенное рабочее время для работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда

3.1. Сокращённая рабочая неделя

- ! Важно!** Продолжительность рабочей недели для работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, не может быть более 36 часов.



Продолжительность рабочей недели работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, может быть увеличена до 40 часов при соблюдении следующих условий одновременно:

- наличие в отраслевом (межотраслевом) соглашении условия о возможности такого увеличения рабочего времени и порядка, размера и условий выплаты денежной компенсации;
- наличие в коллективном договоре условия о возможности такого увеличения рабочего времени и порядка, размера и условий выплаты денежной компенсации;

! Важно! коллективный договор должен быть заключен с конкретным работодателем. При отсутствии коллективного договора указанное условие не применяется.

- наличие письменного согласия работника на увеличение продолжительности рабочей недели;

! Важно! При отсутствии письменного согласия работника увеличение продолжительности рабочей недели незаконно.

- наличие в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником, сведений о размере, порядке и условиях выплаты денежной компенсации за работу при увеличении продолжительности рабочей недели.

3.2. Сокращённый рабочий день

! Важно! Продолжительность рабочего дня (смены) при сокращенном рабочем времени должна составлять не более:

- 8 часов при 36 часовой рабочей неделе;
- 6 часов - при 30 часовой рабочей неделе и менее.

! Важно! Работнику может быть увеличена продолжительность рабочего дня (рабочей смены) при соблюдении одновременно следующих условий:

- наличие в отраслевом (межотраслевом) соглашении условия о возможности увеличения рабочего дня (смены);
- наличие в коллективном договоре условия о возможности увеличения продолжительности рабочего дня (смены);

! Важно! Коллективный договор должен быть заключен с конкретным работодателем. При отсутствии коллективного договора указанное условие не применяется.



- наличие письменного согласия работника на увеличение продолжительности рабочей дня (смены);
- ! Важно! При отсутствии письменного согласия работника, увеличение продолжительности рабочего дня (смены) незаконно.**
- соблюдение предельной продолжительности рабочей недели (36 часов и 40 часов соответственно).
- ! Важно! Максимальная продолжительность рабочего дня (смены) в случае ее увеличения не может превышать:**
- 12 часов - при 36 часовой рабочей неделе;
 - 8 часов - при 30 часовой рабочей неделе и менее.

4. Сокращенное рабочее время для медицинских работников

4.1. Сокращённая рабочая неделя

Медицинский работник вправе требовать установления ему сокращенного рабочего времени - не более 39 часов в неделю.

- ! Важно! Отдельным категориям медицинских работников, в зависимости от специальности и должности устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени менее 39 часов в неделю. Перечень должностей и работ, при которых медицинским работникам устанавливается сокращенное рабочее время, утвержден постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 № 101.**

5. Сокращенное рабочее время для педагогических работников

5.1. Сокращённая рабочая неделя

Педагогический работник вправе требовать установления ему сокращенного рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

- ! Важно! В зависимости от должности и специальности, а также специфики труда педагогическим работникам устанавливается рабочее время менее 36 часов в неделю. Соответствующий Перечень утвержден Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601.**

Гибкий режим работы

Работнику может быть установлен гибкий режим рабочего времени.



Режим гибкого рабочего времени - это распорядок, при котором начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах нормы рабочего времени за учётный период.

Гибкий режим работы может быть установлен при различных режимах рабочего времени - пятидневной рабочей неделе, шестидневной рабочей неделе, неполном рабочем времени, ненормированном рабочем дне и других режимах работы.

! Важно! Режим гибкого рабочего времени может устанавливаться как при приеме работника на работу, так и уже работающему работнику.

В первом случае режим фиксируется трудовым договором, во втором - дополнительным соглашением к нему.

Составными элементами режима гибкого рабочего времени являются:

1) переменное (гибкое) время в начале и конце рабочего дня (смены).

! Важно! В пределах переменного рабочего времени, когда определена только общая продолжительность рабочего дня (смены), работник вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению с сохранением за работодателем фактической возможности вести учёт рабочего времени.

2) фиксированное время - время обязательного присутствия на работе. Данное время по значимости и продолжительности является основной частью рабочего времени.

! Важно! В течение фиксированного времени работник, работающий в режиме гибкого рабочего времени, обязан присутствовать на рабочем месте.

3) перерыв для питания и отдыха - он разделяет фиксированное время на две примерно равные части.

! Важно! Фактическая продолжительность перерыва для отдыха и питания не включается в рабочее время и не может быть менее 30 минут и более 2 часов (ч. 1 ст. 108 Трудового кодекса РФ).

4) продолжительность (тип) учетного периода - определяет календарное время, в течение которого работник должен отработать установленную для него норму часов.

Продолжительность учетного периода - от одного рабочего дня до года, поэтому ведётся суммированный учет рабочего времени.



- ! Важно! В любом случае должна быть обеспечена полная отработка суммарного количества рабочих часов за конкретный учетный период.**

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, учетный период не может превышать трех месяцев. По причинам сезонного и (или) технологического характера учетный период может быть увеличен до одного года. Возможность подобного увеличения должна быть предусмотрена отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором (ст. 104 ТК РФ).

- ! Важно! Конкретная продолжительность составных элементов гибкого режима устанавливается по соглашению между работником и работодателем.**

Учет сверхурочной работы в режиме гибкого рабочего времени ведется суммарно по отношению к установленному учетному периоду.

- ! Важно! Сверхурочными считаются часы, отработанные за пределами продолжительности рабочего времени работника, которому установлена норма выработки, обслуживания и т.п.**

Переработка в условиях гибкого рабочего времени, сопряжённого с ненормированным рабочим днём, учитывается суммарно и компенсируется дополнительным отпуском.

Особенности установления режима гибкого рабочего времени женщинам, имеющим детей

Режим гибкого рабочего времени женщинам, имеющим детей, устанавливается по следующим правилам.

- ! Важно! График работы женщины должен обеспечивать установленную работнице продолжительность основного и еженедельного отдыха.**

Максимальная суммарная продолжительность рабочего времени в сутки - не более 10 часов, а время нахождения на предприятии с момента начала и до окончания смены, включая неоплачиваемые перерывы - не более 12 часов.

- ! Важно! При выполнении работы вне места нахождения работодателя (командировки, участие в симпозиумах, конференциях) гибкий режим работы не применяется.**



Неполное рабочее время

Работнику по соглашению с работодателем может быть установлен режим неполного рабочего времени - неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

- ! Важно! Неполное рабочее время может быть установлено при других режимах рабочего времени у работодателя - при пятидневной, шестидневной рабочей неделе, сменном режиме, режиме сокращенного рабочего времени и т.д.**

Неполное рабочее время представляет собой работу в течение времени, уменьшенного по сравнению с полным рабочим временем, установленным работнику в пределах рабочего дня (смены) или рабочей недели. На иные учётные периоды (месяц, квартал, год) режим неполного рабочего времени не распространяется.

Неполное рабочее время может устанавливаться как при приеме работника на работу, так и впоследствии, в процессе работы.

- ! Важно! Работодатель обязан установить неполное рабочее время следующим работникам по их просьбе:**

- беременной женщине;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работнику, осуществляющему уход за больным членом семьи на основании медзаключения, выданного в установленном порядке.

- ! Важно! Неполное рабочее время может быть установлено в одном из следующих вариантов:**

- 1) неполный рабочий день (смена) во все дни рабочей недели - уменьшение продолжительности ежедневной работы при сохранении полной рабочей недели
- 2) неполная рабочая неделя - уменьшение количества рабочих дней при сохранении полного рабочего дня (смены)
- 3) неполный рабочий день при неполной рабочей неделе - уменьшение продолжительности ежедневной работы при одновременном уменьшении продолжительности рабочей недели.

- ! Важно! В соответствии с соглашением сторон по инициативе работодателя режим неполного рабочего времени может быть установлен на срок не более шести месяцев (ч. 5 ст. 74 ТК РФ). Установление может носить поэтапный характер.**



В соответствии с соглашением сторон по инициативе работника режим неполного рабочего времени может быть установлен на определённый срок или бессрочно.

По просьбе работника с семейными обязанностями режим неполного рабочего времени должен быть установлен работодателем на срок существования у работника таких обязанностей, но не более.

- ! Важно! Продолжительность рабочего дня (смены) не может быть менее 4 часов. Продолжительность рабочей недели - не менее 20/24 часов при пятидневной/шестидневной рабочей неделе (п. 8 Положения о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время, утв. постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29.04.1980 № 111/8-51).**

Сокращённая продолжительность рабочего времени для конкретного рабочего дня (смены) или конкретной рабочей недели определяется соглашением сторон устанавливается в рамках вышеуказанных параметров.

- ! Важно! Основанием для установления режима неполного рабочего времени является письменное заявление работника (для тех, кому работодатель обязан установить неполное рабочее время) или соглашение сторон трудового договора.**

При отказе работника от предложения работодателя продолжить работу на условиях неполного рабочего времени и подписать дополнительное соглашение к трудовому договору издаётся приказ об увольнении работника.

Работа на условиях неполного рабочего времени даёт право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск и другие виды отпусков той продолжительности, которая установлена для работников, работающих полное рабочее время.

- ! Важно! Оплата труда в условиях неполного рабочего времени производится пропорционального отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.**

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений трудовых прав работника. Исчисление трудового стажа производится в общем порядке.

- ! Важно! Основанием для установления рабочего времени является письменное заявление работника (для тех, кому работодатель обязан установить неполное рабочее время) или соглашение сторон трудового договора.**



Привлечение к работе в выходные и праздничные дни

По общему правилу работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

- ! Важно! В исключительных случаях для привлечения к работе в выходные или праздничные дни необходимо письменное согласие работника и письменное распоряжение/приказ работодателя.**

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам, а работникам, труд которых оплачивается по дневным (часовым) тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной (часовой) тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад в связи с тем, что их труд не нормирован, - в размере не менее одинарной дневной (часовой) ставки за день (час) работы сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки за день или час работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

- ! Важно! Сверхурочная работа в выходной или нерабочий праздничный день уже оплачена в двойном размере, в связи с чем, её оплата повторной индексации не подлежит. Работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется дополнительным отпуском.**

Вместо оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни может быть предоставлен другой день отдыха, но, только по желанию работника (ст. 153 ТК РФ).

- ! Важно! В любом случае работнику предоставляется полный день отдыха, а не то количество часов, которые он фактически отработал в выходной или нерабочий праздничный день.**

Случаи привлечения работника к работе в выходные и праздничные дни:

- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом, индивидуального предпринимателя;



- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя;

! Важно! Случаи, когда возможно привлечение к работе в выходные и праздничные дни без согласия работника (ст. 113 Трудового кодекса РФ):

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

! Важно! Работники творческих профессий могут быть привлечены к работе в выходные и праздничные дни при соблюдении следующих условий:

- порядок привлечения к работе в выходные и праздничные дни установлен коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.
- работа, профессия или должность работника включена в перечень, утвержденный постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 № 252
- работа связана с участием в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений.

! Важно! В иных случаях привлечение работника к работе в выходные и праздничные дни возможно при соблюдении следующего порядка:

- наличие письменного согласия работника
- наличие учтенного мнения выборного профсоюзного органа (при его наличии).



! Важно! Работа в нерабочие праздничные дни возможна в следующих случаях:

- производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации);
- работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения;
- неотложные ремонтные работы;
- неотложные погрузочно-разгрузочные работы;
- нет медицинских противопоказаний.

! Важно! Следующих работников возможно привлечь в работе в выходной или праздничный день в особом порядке:

- инвалиды;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;
- работники, имеющим детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 Трудового кодекса РФ);
- отцы, воспитывающих детей без матери (ст. 259 Трудового кодекса РФ);
- опекуны (попечители) несовершеннолетних (ст., 264 Трудового кодекса РФ).

! Важно! Порядок привлечения к работе в выходной и праздничный день для указанных работников:

- работа не запрещена работнику по состоянию здоровья;
- получено письменное согласие работника;
- работник ознакомлен под роспись со своим правом отказаться от работы в выходной и праздничный день;
- наличие письменного распоряжения работодателя.



Порядок предоставления дополнительного отпуска

Помимо ежегодного основного оплачиваемого отпуска в некоторых случаях работодатель обязан предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;
- дополнительный оплачиваемый отпуск, не связанный с условиями ежегодного предоставления (ст. ст.173, 173.1, 176 ТК РФ и ст.ст. 8, 17 Федерального закона от 24.07.1998 N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний").

! Важно! Виды ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков:

А. По условиям труда

- за работу с вредными или опасными условиями труда;
- за работу, связанную с особым характером работы;
- за работу в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним;
- за работу в режиме ненормированного рабочего дня
- за работу за границей в загранучреждениях (представительствах) Российской Федерации;

Б. По категориям работников

- спортсмену;
- тренеру;
- медицинским работникам;
- ветеринарным и другим работникам, участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, а также работникам, обслуживающим больных туберкулезом сельскохозяйственных животных;
- работникам, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, работникам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека;
- работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи;
- работникам, пострадавшим в результате радиационных катастроф на Чернобыльской АЭС, на ПО "Маяк", Семипалатинском полигоне, проходившим службу в подразделениях особого риска;
- спасателям профессиональных аварийно-спасательных служб, формирований;
- работникам, входящим в состав Российской антарктической экспедиции (включая членов экипажей морских судов и воздушных судов);
- работникам воздушного транспорта.



❗ 1. **Общий порядок предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска**

- ❗ **Важно! Дополнительный оплачиваемый отпуск по условиям труда и категориям работников работодатель в соответствии с законом обязан предоставлять ежегодно.**

О начале отпуска работодатель обязан уведомить работника под роспись за 2 недели до его начала.

- ❗ **Важно! Если работодатель не известил работника о начале отпуска в указанный срок, работодатель обязан перенести отпуск на другой срок, согласованный с работником. Перенесение отпуска на другой срок возможно при наличии письменного заявления работника.**

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

- ❗ **Важно! В случае, если ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск всем или некоторым категориям работникам установлен не законом, а коллективным договором/соглашением или локальным нормативным актом, работодатель обязан предоставить работнику такой отпуск.**

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя.

- ❗ **Важно! По соглашению сторон ежегодный дополнительный отпуск может быть предоставлен до истечения шести месяцев с момента начала работы.**

Следующим работникам отпуск за первый год работы работодатель обязан предоставить ранее истечения 6 месяцев непрерывной работы:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- мужу, в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам
- совместителю - по месту совместительства - отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основному месту работы;



- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск при стаже работы менее шести месяцев предоставляется по заявлению работника. Если ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работнику авансом, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику пропорционально отработанному им в соответствующих условиях времени.

- ❗ **Важно!** Ежегодный дополнительный отпуск за второй и последующий годы предоставляется в соответствии с очередностью, определенной графиком отпусков, в любое время рабочего года. Если в графике отпусков указана дата начала такого отпуска, заявления работника на его предоставление не требуется.

Некоторым работникам ежегодный отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Оплата отпуска должна быть произведена за 3 дня до его начала.

- ❗ **Важно!** Работодатель обязан перенести ежегодный дополнительный отпуск на другой срок, согласованный с работником, если отпуск не был своевременно оплачен. Необходимо письменное заявление работника на перенесение неоплаченного отпуска на другой срок.

❗ 2. Порядок предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

- ❗ **Важно!** Работодатель обязан предоставить дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда при наличии следующих условий:

- условия труда признаны вредными в результате специальной оценки условий труда;
- вредность условий труда на рабочих местах определена 2, 3 или 4 степенью или условия труда признаны опасными.
- в стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск, включено время, фактически отработанное во вредных/опасных условиях труда.

Минимальная продолжительность дополнительного отпуска - 7 календарных дней.

- ❗ **Важно!** Конкретная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска каждого работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора.



Часть отпуска, превышающая 7 календарных дней, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией при соблюдении следующего порядка:

- наличие письменного заявления (согласия) работника на замену отпуска денежной компенсацией;
- условие о замене дополнительного отпуска денежной компенсацией предусмотрено в отраслевом соглашении или коллективном договоре.

3. Порядок предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за особый характер работы

Важно! Отпуск предоставляется при соблюдении одновременно следующих условий:

- работа (должность) лица, которому предоставляется дополнительный отпуск, включена в перечень категорий работников, определяемый Правительством РФ,
- минимальная продолжительность дополнительного отпуска определена Правительством РФ,
- условия предоставления дополнительного отпуска определены Правительством РФ.

4. Порядок предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день

Отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется при соблюдении следующих условий:

- должность работника включена в список работников, которым установлен ненормированный рабочий день (приложение к Правилам внутреннего трудового распорядка);
- минимальная продолжительность отпуска - 3 календарных дня.

Конкретная продолжительность устанавливается в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективным договором.

Важно! Работодатель обязан предоставлять отпуск независимо от того, привлекался работник к работе в режиме ненормированного рабочего дня или нет.

5. Порядок предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в районах Крайнего Севера



Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, установленный предоставляется работникам по истечении шести месяцев работы у данного работодателя.

! Важно! Продолжительность дополнительного отпуска составляет:

- в районах Крайнего Севера предоставляется отпуск - 24 календарных дня,
- в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера - 16 календарных дней,
- в остальных районах Севера, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка - 8 календарных дней (ст. 321 Трудового кодекса РФ, ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1)

! Важно! Порядок предоставления дополнительного отпуска:

- работник работает в РКС, МКС или районах, где установлены районные коэффициенты и процентные надбавки (ст. 321 Трудового кодекса РФ);
- работодатель компенсирует оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно 1 раз в 2 года (ст. 325 Трудового кодекса РФ);
- работодатель предоставляет работнику отпуск без сохранения заработной платы для проезда к месту использования отпуска и обратно (ч. 3 ст. 322 Трудового кодекса РФ);
- общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска при суммировании всех видов отпусков не превышает 6 месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно (ч. 3 ст. 322 Трудового кодекса РФ).

Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается не более чем за два года.

! 6. Порядок предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в загранучреждениях (представительствах) Российской Федерации

! Важно! Работодатель обязан предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск при наличии в стране пребывания одного следующих условий:

- тяжелые климатические условия



- неблагоприятная экологическая и (или) эпидемиологическая обстановка;
- военные действия, вооруженные конфликты;
- нестабильная общественно-политическая обстановка, включая террористическую деятельность;
- высокий уровень преступности.

! Важно! Постановлением Правительства РФ от 21.04.2010 № 258 утвержден перечень государств, за работу в которых работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного отпуска составляет 3 календарных дня.

! Важно! Конкретная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в зависимости от страны пребывания определена приказом МИД РФ от 08.08.2011 № 14299.

7. Порядок предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска спортсменам и тренерам

! Важно! Минимальная продолжительность дополнительного отпуска составляет 4 календарных дня.

Конкретная продолжительность отпуска определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором (ст. 348.10 Трудового кодекса РФ).

8. Порядок предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска отдельным категориям медицинских работников

! Важно! Работодатель обязан предоставить дополнительный отпуск при наличии следующих условий:

- непрерывная работа в качестве медицинского работника;
- должность (профессия) работника включена в перечень, утв. постановлениями Правительства РФ от 06.06.2013 № 482, от 30.12.1998 № 1588, от 03.04.1996 № 391
- продолжительность отпуска в зависимости от стажа, вида деятельности и замещаемой должности установлена постановлениями Правительства РФ от 06.06.2013 № 482, от 30.12.1998 № 1588, от 03.04.1996 № 391.



9. Порядок предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска ветеринарным, иным работникам, участвующим в оказании противотуберкулезной помощи; работникам, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных; работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи

Важно! Дополнительный отпуск предоставляется при наличии следующих условий:

- должность (профессия) работника включена в перечень, утв. постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22, постановлением Правительства РФ от 06.06.2013 № 482.
- продолжительность отпуска в зависимости от вида деятельности и замещаемой должности установлена постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22, постановлением Правительства РФ от 06.06.2013 № 482.

10. Порядок предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, пострадавшим в результате радиационных катастроф

Важно! Работодатель обязан предоставить дополнительный отпуск следующим работникам (п. 5 ч. 1 ст. 14, п. 4 ч. 1 ст. 19 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1):

- продолжительностью 14 календарных дней - лицам, получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания, и инвалидам вследствие катастрофы;
- продолжительностью 7 календарных дней - постоянно проживающим (работающим) на территории зоны проживания с социально-экономическим статусом.

Важно! Оплата ежегодного дополнительного отпуска производится за счет средств федерального бюджета в размере среднего заработка работника. Работодатель обязан предоставить работнику справку о размере среднего заработка.

11. Порядок предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска спасателям профессиональных аварийно-спасательных формирований



! Важно! Работодатель обязан предоставить ежегодный дополнительный отпуск спасателю в следующем порядке (п. 6 ст. 28 Федерального закона от 22.08.1995 № 151-ФЗ):

- 1 день дополнительного отпуска за 24 часа аварийно-спасательных работ,
- максимальная продолжительность дополнительного отпуска - не более 15 суток.

! 12. Порядок предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска членам Российской антарктической экспедиции

! Важно! Продолжительность дополнительного отпуска составляет 44 календарных дня (п. 12 ст. 5 Федерального закона от 05.06.2012 № 50-ФЗ)

! 13. Порядок предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам воздушного транспорта

! Важно! Дополнительный отпуск предоставляется при наличии следующих условий:

- работа (должность) включена в перечень, утв. приказом МГА СССР от 13.03.1986 № 50;
- продолжительность дополнительного отпуска зависит от налета часов.

Совместитель имеет право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск без каких-либо исключений не только в тех случаях, когда отпуск предоставляется в зависимости от условий его труда, но и тогда, когда такой отпуск предоставляется в зависимости от категории работников, к которой совместитель принадлежит.



Отпуск без сохранения заработной платы

По семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность отпуска (в календарных днях или часах) определяется по соглашению между работником и работодателем.

В отличие от иных отпусков, нерабочие праздничные дни и дни временной нетрудоспособности не продлевают срок отпуска без сохранения заработной платы. Выданный в период такого отпуска листок нетрудоспособности оплачивается после завершения или досрочного окончания (прекращения) отпуска.

! Важно! В следующих случаях работодатель обязан предоставить любому работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 Трудового кодекса РФ):

- в случае рождения ребенка;
- в случае регистрации брака;
- смерти близких родственников.

! Важно! Продолжительность отпуска в указанных случаях составляет не более 5 календарных дней.

Коллективным договором могут быть предусмотрены иные случаи предоставления работнику отпуска без сохранения заработной платы.

! Важно! По общему правилу отпуска без сохранения заработной платы не суммируются и на следующий год не переносятся.

При одновременном наличии двух и более оснований работнику предоставляется один отпуск наибольшей продолжительности из всех возможных.

Но, если, например, регистрация брака, рождение ребёнка и смерть близкого родственника одновременно произошли в течение одного рабочего года, то отпуск без сохранения заработной платы должен быть предоставлен в каждом случае. При появлении на свет мертворождённого ребёнка предоставляется один отпуск.

! Важно! Помимо случаев рождения ребенка, регистрации брака или смерти близких родственников, работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам таких категорий, как:

- участник Великой отечественной войны и приравненные к ним лица (ветераны боевых действий, лица, награжденные знаком “Жителю блокадного Ленинграда” и др.) - до 35 календарных дней в году;

**! Важно! Отпуск предоставляется в удобное для работника время.**

- работник, награжденный орденом Герой социалистического труда, Герой труда, полный кавалер ордена Трудовой Славы - до 3 недель в году;
- работник, удостоенный звания Героя Советского Союза, Героя Российской Федерации, полного кавалера ордена Славы - до 3 недель в году;

! Важно! Отпуск предоставляется в удобное для работника время.

- работник - член избирательной комиссии - на время исполнения обязанностей члена избирательной комиссии;
- работник - кандидат на выборах в органы местного самоуправления - на период со дня регистрации кандидата до официального опубликования общих итогов выборов;
- работник - член избирательной комиссии с правом совещательного голоса - на период со дня получения уведомления о его назначении до официального опубликования общих итогов выборов;
- работник - доверенное лицо политической партии, кандидата по одномандатным округам - на период осуществления полномочий доверенного лица;

! Важно! Отпуск предоставляется в удобное для работника время.

- работник - инвалид войны - до 60 календарных дней в году;
- работник – ветеран боевых действий – до 35 дней в году;
- работник - военнослужащий, проходивший военную службу в воинских частях, учреждениях, военно-учебных заведениях, не входивших в состав действующей армии, в период с 22 июня 1941 г. по 3 сентября 1945 г. – до 35 календарных дней в году;
- работник -участник строительства оборонительных сооружений в период ВОВ;
- работник – инвалид - до 60 календарных дней в году;
- работник - пенсионер по старости (возрасту) - до 14 календарных дней в году;

! Важно! Отпуск предоставляется в удобное для работника время.

- работник - супруга (супруг) военнослужащего (военнослужащей) - на количество дней, превышающих основной ежегодный отпуск (для достижения равной с супругом продолжительности отпуска);
- работник - родитель или супруг военнослужащего (или приравненных к ним лиц), умершего или погибшего вследствие ранения или



заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

- работник - народный дружинник или полицейский внештатный - до 10 календарных дней;
- работник - добровольный пожарный территориального подразделения добровольной пожарной охраны - до 10 календарных дней.

! Важно! Отпуск предоставляется в удобное для работника время.

- работник, работающий в районах Крайнего Севера или местностях, к ним приравненных - для проезда к месту проведения отпуска и обратно;
- работник при работе по совместительству - количество календарных дней, необходимое для использования ежегодного отпуска по основному месту работы;
- работник, осуществляющий уход за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет;

! Важно! Отпуск предоставляется в удобное для работника время.

- работник, совмещающий работу с получением образования (ч. 2 ст. 173 ТК РФ):

А. Высшее образование

- а) для поступления в образовательное учреждение (прохождения вступительных испытаний) - 15 календарных дней;
- б) для итоговой аттестации слушателей подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования - 15 календарных дней;
- в) для учащихся по очной форме обучения для прохождения промежуточной аттестации (сдачи зачётов и экзаменов) - 15 календарных дней в учебном году;
- г) для подготовки и защиты дипломной работы со сдачей государственных экзаменов - 4 месяца;
- д) для сдачи итоговых государственных экзаменов - 1 месяц.

Б. Среднее профессиональное образование

- а) для поступления в профессиональные образовательные организации (прохождения вступительных испытаний) - 10 календарных дней;
- б) для учащихся по очной форме обучения для прохождения промежуточной аттестации (сдачи зачётов и экзаменов) - 10 календарных дней в учебном году;
- в) для учащихся по очной форме обучения для прохождения государственной итоговой аттестации - до 2 месяцев;



Предоставление отпуска без сохранения заработной платы в удобное для работника время означает, что по желанию работника такой отпуск может быть присоединён к любому другому отпуску, использован полностью или по частям.

! Важно! Основанием для предоставления отпуска без сохранения заработной платы является письменное заявление работника.

Инициатива предоставления отпуска без сохранения заработной платы должна исходить от работника (ч. 1 ст. 128 ТК РФ). Работодатель не может отправить работника в такой отпуск по своему усмотрению (из-за уменьшения объема работ, финансовых трудностей в организации и т.п.).

Полномочий по отзыву работника из отпуска без сохранения заработной платы у работодателя тоже нет. Однако работник сам в любой момент вправе отказаться от использования отпуска и вернуться к исполнению трудовых обязанностей, письменно уведомив об этом работодателя.

Увольнение работника, находящегося в отпуске без сохранения заработной платы, не допускается за исключением случаев ликвидации предприятия или получения письменного волеизъявления самого работника.



Время отдыха (все виды перерывов, выходных, отпусков)

Работник имеет право на отдых, включая отдых в течение рабочего дня. Время отдыха – период трудовых отношений, в ходе которого работник свободен от исполнения своих обязанностей по трудовому договору. Право на отдых закреплено в Конституции РФ.

❗ **Важно! Виды времени отдыха, предоставляемые работнику (ст. 107 Трудового кодекса РФ):**

- перерывы в течение рабочего дня (ст. 108, 109 Трудового кодекса РФ);
- ежедневный (междусменный) отдых (постановление СНК СССР от 24.09.1929);
- еженедельный непрерывный отдых (выходные дни) (ст. 110, 111 Трудового кодекса РФ);
- нерабочие праздничные дни (ст. 112 Трудового кодекса РФ);
- отпуска (ст. 114-119 Трудового кодекса РФ).

⚠ **1. Перерывы в течение рабочего дня**

❗ **Важно! В течение рабочего дня (смены) работник имеет право на отдых.**

Виды перерывов в течение рабочего дня (смены):

- перерыв для отдыха и питания
- специальный перерыв для обогрева и отдыха
- перерывы для кормления ребенка (ст. 258 Трудового кодекса РФ).

❗ **Важно! В течение перерыва работник освобождается от работы и использует время отдыха по своему усмотрению.**

А. Перерывы для отдыха и питания

❗ **Важно! Перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время и не оплачивается.**

Продолжительность перерыва должна быть не менее 30 минут и не более 2 часов.

У некоторых категорий работников (железнодорожников, водителей и др.) при 8 часовом рабочем дне перерыв может быть разбит на две части. При этом общая продолжительность этих частей в сумме должна составлять от 30 минут до двух часов. Если по графику



сменности рабочий день такого работника превышает 8 часов, ему должны быть предоставлены два перерыва.

По согласию сторон в силу производственной необходимости в пределах рабочего дня перерыв может быть перенесён на другое время (без изменения установленной продолжительности).

! Важно! Данный перерыв предоставляется всем работникам.

По общему правилу конкретное время предоставления перерыва для отдыха и питания и его продолжительность должны быть зафиксированы в Правилах внутреннего трудового распорядка.

! Важно! Возможно определение времени предоставления перерыва для отдыха и питания и , а также его продолжительности соглашением сторон трудового договора.

Если по условиям работы предоставления перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень работ, и места для отдыха и приема пищи должны быть определены в Правилах внутреннего трудового распорядка.

! Важно! В этом случае перерыв для отдыха и питания включается в рабочее время и оплачивается.

Б. Специальные перерывы для обогрева и отдыха

! Важно! Если необходимость предоставления специального перерыва (обогрева, отвода теплоты и др.) прописана в техническом условии, технологической документации, санитарных или других правилах, то его срок включается в рабочее время и оплачивается. В иных случаях специальный перерыв является разновидностью перерыва для отдыха.

Работники, которым предоставляется специальный перерыв:

- работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе,
- работникам, работающим в холодное время года в закрытых не обогреваемых помещениях;
- работникам, работающим в условиях повышенных температур воздуха (при работе на открытом воздухе и температуре воздуха 35° С и выше продолжительность непрерывной работы должна составлять 15 - 20 минут;
- грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах,



- диспетчерам воздушного движения,
- водителям автомобилей, участвующих в междугородных перевозках.

Виды работ, при которых предоставляются специальные перерывы, их продолжительность и порядок предоставления должны быть определены в Правилах внутреннего трудового распорядка или в трудовом договоре.

- ❗ **Важно!** Работник, занятый на подобных работах, вправе требовать от работодателя предоставления специального перерыва.

В. Перерывы для кормления ребенка

- ❗ **Важно!** Данные перерывы предоставляются женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, а также отцам и другим лицам, воспитывающие детей без матери.

В некоторых случаях указанные правила распространяются на опекунов несовершеннолетних.

Продолжительность перерыва должна быть не менее 30 минут. Периодичность предоставления перерывов - каждые три часа.

- ❗ **Важно!** При наличии у женщины двух и более детей до полутора лет продолжительность перерыва должна составлять не менее 1 часа.

Женщина вправе определять порядок использования перерывов для кормления. По ее заявлению они могут присоединяться к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переноситься на начало или конец рабочего дня.

- ❗ **Важно!** Работодатель обязан учитывать перерывы для кормления ребенка (детей) в качестве рабочего времени и оплачивать их в размере среднего заработка.

❗ 2. Ежедневный междусменный отдых

Ежедневный (междусменный) отдых - это период между временем, когда один рабочий день должен быть окончен, а другой, непосредственно примыкающий к нему рабочий день, должен быть начат.

Право на ежедневный отдых возникает у работника после отработки дневной нормы рабочего времени.



- ! Важно! Продолжительность ежедневного междуменного отдыха, включая время для отдыха и питания, должна быть не менее двойной продолжительности рабочего дня (смены), предшествующей отдыху (16 часов при 8 часовом рабочем дне).**

При работе вахтовым методом продолжительность ежедневного (междуменного) отдыха с учетом обеденных перерывов может быть уменьшена до 12 часов.

! 3. Еженедельный непрерывный отдых (выходные дни)

Еженедельный непрерывный отдых - это период между временем, когда один рабочий день (накануне выходного) должен быть окончен, а другой рабочий день (следующий сразу за выходным), должен быть начат.

- ! Важно! Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов.**

Работник вправе требовать предоставления ему выходных дней, количество которых зависит от продолжительности рабочей недели.

При пятидневной рабочей неделе работнику предоставляется 2 выходных дня. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

При шестидневной рабочей неделе работнику предоставляется 1 выходной день.

- ! Важно! Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе должен быть определен правилами внутреннего трудового распорядка.**

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство РФ может переносить выходные дни на другие дни.

Возможно предоставление выходного дня (дней) в другой день, кроме воскресенья, при соблюдении одновременно следующих условий:

- работник занят на работах, приостановка которых невозможна
- причины невозможности приостановки работы - производственно-технические и организационные условия

- ! Важно! Например, организации торговли, занятые обслуживанием населения, и другие.**

- выходные дни предоставляются работникам в различные дни недели;
- выходные дни предоставляются поочередно каждой группе работников;



- порядок предоставления и график очередности определяются в правилах внутреннего трудового распорядка.

По общему правилу работа в выходные дни запрещена.

- ❗ **Важно! Работодатель не вправе своим распоряжением объявлять выходной день рабочим, в т.ч. путём его переноса на другой день.**

❗ 4. Нерабочие праздничные дни

- ❗ **Важно! Работник вправе отдыхать в установленные законом праздничные дни.**

Нерабочими праздничными днями являются:

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

- ❗ **Важно! Нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации нерабочим днем на территории субъекта Российской Федерации может быть объявлен религиозный праздник.**

При совпадении выходного дня с праздничным днем, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

- ❗ **Важно! От работодателя не требуется подтверждения данного переноса изданием локального нормативного акта.**

При совпадении праздничных и выходных дней Правительство РФ по общему правилу может переносить выходные, но не праздничные дни, дата которых закреплена в законе.

Для новогодних каникул и праздника Рождества Христова предусмотрен особый порядок перенесения выходных дней при совпадении их с праздничным днем. При необходимости, Правительство РФ действует в соответствии с этим порядком.

- ❗ **Важно! Работодатель не вправе самостоятельно переносить выходной день, совпадающий с праздничным днем, на другой день.**



Работникам, получающим должностной оклад, оплата нерабочих праздничных дней не предусмотрена. Вместе с тем, наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения таким работникам заработной платы. Поэтому, работник, получающий оклад (должностной оклад) вправе требовать выплаты ему ежемесячного заработка в полном размере, несмотря на то, количество рабочих дней в календарном месяце было сокращено за счёт праздничных нерабочих дней.

- ❗ **Важно! Работники, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, вправе требовать выплаты им дополнительного вознаграждения (если за счёт праздничных нерабочих дней произошло фактическое сокращение их месячной нормы рабочего времени).**

В этом случае размер и порядок выплаты дополнительного вознаграждения должен быть указан в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте, трудовом договоре.

❗ 5. Отпуска

Отпуск – это время отдыха большой продолжительности со специальным порядком предоставления.

- ❗ **Важно! На период ежегодных отпусков работодатель сохраняет за работником место работы (должность) и средний заработок (кроме отпуска без сохранения заработной платы).**

Виды отпусков:

1. Ежегодные оплачиваемые отпуска
 - 1.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 115 Трудового кодекса РФ),
 - 1.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 116-119 Трудового кодекса РФ),
 - 1.3. Ежегодный удлиненный основной отпуск (ст. 115 ТК);
2. Ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (ст. 263 Трудового кодекса РФ),
3. Отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 Трудового кодекса РФ),
4. Отпуск по беременности и родам (ст. 255 ТК РФ),
5. Отпуск при совмещении работы с обучением
 - 5.1. Дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка (ст. 173, 173-1, 174, 176 ТК РФ)
 - 5.2. Отпуск без сохранения заработной платы (ст. 173, 174 ТК РФ).



6. Отпуск по уходу за ребёнком (ст.256 ТК РФ).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

В установленных законом случаях ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.

Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

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.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

А. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск может исчисляться в календарных или рабочих днях, а также в сутках (для некоторых работников).

! Важно! Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска не может быть менее 28 календарных дней.

Некоторым работникам предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительностью более 28 календарных дней.



Если в трудовой договор включено условие об отпуске менее 28 календарных дней, такое условие является недействительным.

! Важно! Работники, которым предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск:

- инвалиды - 30 календарных дней
- несовершеннолетние работники - 31 календарный день
- педагогические работники - от 42 до 56 календарных дней (в зависимости от должности)
- работники, занятые на работах с химическим оружием - от 49 до 56 календарных дней (в зависимости от вида выполняемой работы);
- пенсионеры, проживающие в стационарных учреждениях социального обслуживания и работающие по трудовому договору (женщины - 55 лет, мужчины - 60 лет) - 30 календарных дней
- спасатели профессиональных аварийно-спасательных служб, формирований - от 30 до 40 суток (в зависимости от стажа работы на должностях спасателей).

Б. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

! Важно! Следующим работникам работодатель обязан предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- за работу с вредными или опасными условиями труда;

! Важно! Продолжительность отпуска зависит от степени вредности или опасности условий труда и устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. Минимальная продолжительность - 7 календарных дней.

- за работу, связанную с особым характером работы;

! Важно! Перечень категорий работников, которым устанавливается отпуск, а также минимальная его продолжительность и условия предоставления определяются Правительством РФ.

- за работу в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним;



- ❗ **Важно!** за работу в районах Крайнего Севера предоставляется отпуск - 24 календарных дня, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера - 16 календарных дней, в остальных районах Севера, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка - 8 календарных дней (ст. 321 Трудового кодекса РФ, ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1)
 - за работу в режиме ненормированного рабочего дня

- ❗ **Важно!** Минимальная продолжительность отпуска - 3 календарных дня. Конкретная продолжительность устанавливается в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективным договором.
 - за работу за границей в заграничных учреждениях (представительствах) Российской Федерации;

- ❗ **Важно!** Минимальная продолжительность отпуска, условия его предоставления определены постановлением Правительства РФ от 21.04.2010 № 258.
 - спортсмену;

- ❗ **Важно!** Минимальная продолжительность отпуска составляет 4 календарных дня. Конкретная продолжительность отпуска определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором (ст. 348.10 Трудового кодекса РФ).
 - тренеру;

- ❗ **Важно!** Минимальная продолжительность отпуска составляет 4 календарных дня. Конкретная продолжительность отпуска определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором (ст. 348.10 Трудового кодекса РФ).
 - медицинским работникам;

- ❗ **Важно!** Перечень должностей медицинских работников, имеющих право на дополнительный отпуск, и его продолжительность утверждены постановлениями Правительства РФ от 06.06.2013 № 482, от 30.12.1998 № 1588, от 03.04.1996 № 391.
 - ветеринарным и другим работникам, участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, а также работниками,



обслуживающие больных туберкулезом сельскохозяйственных животных;

! **Важно! Минимальная продолжительность отпуска определена в постановлении Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22, постановлением Правительства РФ от 06.06.2013 № 482.**

- работникам, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, работникам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека;

! **Важно! Продолжительность отпуска определена в постановлении Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22, постановлением Правительства РФ от 06.06.2013 № 482.**

- работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи;

! **Важно! Продолжительность отпуска определена в постановлении Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22, постановлением Правительства РФ от 06.06.2013 № 482.**

- работникам, пострадавшим в результате радиационных катастроф на Чернобыльской АЭС, на ПО "Маяк", Семипалатинском полигоне, проходивших службу в подразделениях особого риска;

! **Важно! Продолжительность отпуска - 14 календарных дней или 7 календарных дней (п. 5 ч. 1 ст. 14, п. 4 ч. 1 ст. 19 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1)**

- спасателям профессиональных аварийно-спасательных служб, формирований;

! **Важно! продолжительность отпуска - не более 15 суток из расчета 1 день отпуска за 24 часа работ (п. 6 ст. 28 Федерального закона от 22.08.1995 № 151-ФЗ)**

- работникам, входящим в состав Российской антарктической экспедиции (включая членов экипажей морских судов и воздушных судов);



- ❗ **Важно! Продолжительность отпуска - 44 календарных дня (п. 12 ст. 5 Федерального закона от 05.06.2012 № 50-ФЗ)**

- работникам воздушного транспорта.

- ❗ **Важно! Продолжительность отпуска зависит от налета часов, порядок и условия его предоставления определены приказом МГА СССР от 13.03.1986 № 50.**

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

- ❗ **Важно! В случае, если коллективным договором или локальным нормативным актом работодателям установлен дополнительный оплачиваемый отпуск всем или некоторым категориям работников, работник вправе требовать предоставления ему такого отпуска.**

В. Ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы

- ❗ **Важно! Следующим работникам может быть предоставлен ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (ст. 263, 264 Трудового кодекса РФ) :**

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет,
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет,
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери
- опекуну (попечителю) несовершеннолетнего.

- ❗ **Важно! Работник вправе требовать предоставления такого отпуска в случае, если такая возможность предусмотрена коллективным договором.**

Продолжительность отпуска - до 14 календарных дней.

- ❗ **Важно! Следующим работникам работодатель обязан предоставить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы:**



- работник, награжденный высшими государственными наградами за трудовые достижения - Герой социалистического труда, Герой труда Российской Федерации, полный кавалер ордена Трудовой Славы - до 3 недель в году (ч. 2 ст. 6 Федерального закона от 09.01.1997 № 5-ФЗ)
- работник удостоенные званий Героя Советского Союза, Героя Российской Федерации, полный кавалер ордена Славы - до 3 недель в году (ч. 3 ст. 8 Федерального закона от 15.01.1993 № 4301-1);
- работник- добровольный пожарный территориального подразделения добровольной пожарной охраны - до 10 календарных дней (ч. 7 ст. 18 Федерального закона от 06.05.2011 № 100-ФЗ).

Г. Отпуск без сохранения заработной платы

- ❗ **Важно! Работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы при соблюдении следующих условий одновременно (ст. 128 Трудового кодекса РФ):**
 - наличие письменного заявления от работника
 - наличие согласия работодателя на предоставление отпуска
 - наличие семейных обстоятельств или других уважительных причин
 - продолжительность отпуска согласована между работником и работодателем.
- ❗ **Важно! В следующих случаях работник вправе требовать предоставления ему отпуска без сохранения заработной платы сроком до 5 календарных дней:**
 - в случае рождения у работника ребенка
 - в случае регистрации работника брака
 - в случае смерти близких родственников работника
- ❗ **Важно! На использование отпуска без сохранения заработной платы большей продолжительности имеют право следующие работники:**
 - участники Великой Отечественной войны, инвалиды ВОВ, ветераны боевых действий - до 35 календарных дней в году;
 - работающие пенсионеры по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;



- родители и жены (мужья) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
 - работающие инвалиды - до 60 календарных дней в году;
- ! Важно! Работник обязан предоставить письменное заявление о предоставлении ему отпуска без сохранения заработной платы.**
- ! Важно! При наличии в коллективном договоре других оснований для предоставления отпуска без сохранения заработной платы, работник вправе просить предоставления ему отпуска по этим основаниям.**

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.



Предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска

Работник имеет право на отпуск.

- ! Важно! Основной оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно.**

Отпуск предоставляется работнику за его рабочий год.

Рабочий год работника начинается с момента поступления работника на работу к данному работодателю.

- ! Важно! Запрещено не предоставление отпуска в течение двух лет подряд.**

Отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, который является обязательным как для работника, так и для работодателя.

- ! Важно! График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.**

О времени начала отпуска работник должен быть уведомлен под роспись за 2 недели до его начала.

- ! Важно! Если работодатель предупредил работника о наступлении его отпуска позднее чем за 2 недели до его начала, работник имеет право подать письменное заявление работодателю с требованием перенести отпуск на другой срок, согласованный с работником.**

Работник вправе не писать заявление на имя работодателя о предоставлении ему отпуска, если он использует отпуск в соответствии с графиком отпусков.

Заявление о предоставлении отпуска работник обязан подавать в следующих случаях:

- использование отпуска ранее 6 месяцев непрерывной работы на основании закона;
- использование отпуска ранее 6 месяцев непрерывной работы на основании соглашения с работодателем;
- отношения работника к категориям граждан, которым работодатель обязан предоставлять отпуск в удобное для них время.



! Важно! Продолжительность основного ежегодного отпуска составляет:

1. 28 календарных дней – для всех работников, не отнесенных к льготным категориям;
2. 31 календарный день – для работников, не достигших возраста 18 лет;
3. 30 календарных дней – для инвалидов и работников пожилого возраста, проживающих в учреждениях социального обслуживания;
4. от 30 до 40 суток – в зависимости от стажа непрерывной работы в профессиональных спасательных службах;
5. 42 календарных дня – отдельные категории педагогических работников;
6. 49 календарных дней – для работников, занятых на работах с химическим оружием;
7. 56 календарных дней – для работников, занятых на работах с химическим оружием, отдельные категории педагогических работников.

! Важно! В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются следующие периоды:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

! Важно! В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются следующие периоды:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.



- ! Важно! Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя.**

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

- ! Важно! Право на использование отпуска до истечения 6 месяцев непрерывной работы имеют следующие работники:**

- женщины - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работники в возрасте до восемнадцати лет;
- работники, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- работник - в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- совместители, в случае если работнику предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск по основному месту работы.

- ! Важно! Категории работников, которым ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время:**

- ветераны;
- работники, удостоенные высшего звания или награжденные государственными орденами высшей степени (Герои СССР, Герои России, кавалеры Ордена Славы трех степеней, Герои Труда, Герои социалистического труда);
- работники, пострадавшие в результате радиационных аварий или катастроф;
- работники, награжденные нагрудным знаком «Почетный донор России».

- ! Важно! Ежегодный оплачиваемый отпуск в летнее время или удобное время предоставляется:**

- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет;
- одиноким мужчинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет.

- ! Важно! Работодатель обязан выплатить работнику отпускные за 3 дня до начала отпуска. В случае нарушения срока оплаты ежегодного отпуска или его неоплаты работник имеет право подать письменное заявление работодателю с требованием перенести отпуск на другой срок, согласованный с работником.**



Оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных

Оплата труда в особых условиях и других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в повышенном размере (за счёт выплаты соответствующих компенсаций).

К особым условиям труда относятся:

1. работа с вредными или опасными условиями труда;
2. работа в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

! Важно! В следующих случаях заработная плата выплачивается с учетом компенсации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

1. работа в ночное время;
2. выполнение работ различной квалификации;
3. при совмещении профессии (должностей);
4. сверхурочная работа;
5. работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
6. при освоении новых производств (продукции).

! 1. Работа с вредными или опасными условиями труда

Заработная плата работников, работающих с вредными или опасными условиями труда, устанавливается в повышенном по сравнению с нормальными условиями труда размере.

! Важно! Минимальный размер повышения оплаты труда за работу во вредных или опасных условиях, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышенной оплаты труда за работу во вредных условиях устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

! Важно! При отсутствии у работодателя представительного органа работников конкретные размеры повышенной оплаты труда устанавливаются трудовым договором с работником.

Конкретный размер повышения заработной платы для работников с вредными или опасными условиями труда, может быть определен в коллективном договоре (при его наличии).



❗ 2. Работа в ночное время

Работодатель обязан оплачивать работу в ночное время в повышенном размере (по сравнению с работой в нормальных условиях). Ночным временем считается период с 22 часов до 6 часов.

- ❗ **Важно! Минимальный размер повышенной оплаты труда за работу в ночное время установлен Правительством РФ для всех систем оплаты труда и составляет 20% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время (или 20% оклада, рассчитанного за час работы в ночное время). Работодатель обязан оплачивать работу в ночное время как минимум по указанным ставкам.**

Доплата начисляется только на часовую тарифную ставку или оклад, рассчитанный за час работы (без учёта других доплат и/или надбавок, получаемых работником).

Конкретный размер повышенной оплаты за работу в ночное время устанавливается трудовым договором с работником.

- ❗ **Важно! При наличии в организации представительного органа работников конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время может быть установлен локальным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников.**

Кроме того, размер повышенной оплаты труда за работу в ночное время, может быть предусмотрен в коллективном трудовом договоре (при его наличии).

❗ 3. Работа в особых климатических условиях

1. Работа в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним

- ❗ **Важно! За работу в особых климатических условиях оплата труда производится с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.**

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок установлены Правительством РФ, нормативными актами бывшего Союза ССР.

Органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления вправе устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов, чем установлены Правительством РФ или нормативными актами бывшего Союза ССР.



! Важно! Порядок и условия начисления процентной надбавки:

- наличие стажа работы в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к ним продолжительностью не менее шести месяцев. При подсчёте трудовой стаж суммируется независимо от сроков перерыва в работе и основания прекращения трудовых отношений;
- увеличение надбавки за каждые шесть месяцев работы, затем за каждый год работы - на 10 процентов (до достижения 80 - 100 процентов заработной платы - в зависимости от района Крайнего Севера, до достижения 50 процентов заработной платы - для местностей, приравненных к РКС).

! Важно! Порядок и условия начисления процентной надбавки молодежи (работникам, не достигшим 30 лет):

- наличие стажа работы в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к ним продолжительностью не менее шести месяцев. При подсчёте трудовой стаж суммируется независимо от сроков перерыва в работе и основания прекращения трудовых отношений;
- проживание в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к ним - не менее 1 года;
- увеличение надбавки за каждые шесть месяцев работы, затем за каждый год работы (для РКС), за каждые шесть месяцев работы (для МКС) (до достижения 80 процентов заработной платы - РКС, 50 процентов заработной платы - МКС).

2. Работа в безводных, высокогорных и пустынных местностях

! Важно! За работу в безводных, высокогорных и пустынных местностях оплата труда производится с применением соответствующих коэффициентов к заработной плате.

Порядок и условия применения коэффициента устанавливаются нормативными правовыми актами федерального уровня.

! 4. Выполнение работ различной квалификации

Квалификация – это степень профессиональной обученности и подготовленности работника к выполнению трудовой функции по конкретной специальности.

! Важно! При оплате труда за выполнение работ различной квалификации работодатель обязан соблюсти следующий порядок:



1. при повременной оплате труда - труд работника оплачивается по работе с более высокой квалификацией;
2. при сдельной оплате труда - труд работника оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

❗ Важно! При поручении работнику (в связи с характером производства) со сдельной оплатой труда выполнения работ, тарифицируемых ниже присвоенного работнику разряда, работодатель обязан выплатить работнику межразрядную разницу.

❗ 5. Совмещение профессий (должностей)

Совмещение профессий (должностей) осуществляется в рамках одного трудового договора. В этом его отличие от внутреннего совместительства. Совмещение профессий (должностей) осуществляется без освобождения от основной работы. В этом его отличие от временного перевода на другую работу.

❗ Важно! К данному виду повышенной оплаты относятся следующие виды дополнительной работы, выполняемой работником в течение рабочего дня без освобождения от своей основной работы:

- совмещение профессий (должностей);
- расширение зон обслуживания;
- увеличение объема работ;
- исполнение обязанностей (их части) временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

❗ Важно! Размер доплаты за выполнение указанной работы определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы. Максимальный размер доплаты законом не ограничен.

❗ 6. Сверхурочная работа

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.



Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты могут устанавливаться в коллективном договоре, локальном нормативном акте или трудовом договоре. Повышенная оплата работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в праздничные нерабочие дни не может быть выплачена дважды (вначале как за сверхурочную работу, а потом как за работу в праздник).

! Важно! Минимальный размер повышенной платы за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени:

1. Работникам, получающим месячный оклад

- первые два часа - в размере полуторной часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада;
- последующие часы - в размере двойной часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада.

2. Работникам, труд которых оплачивается по дневным или часовым тарифным ставкам,

- в размере полуторной дневной или часовой ставки за первые два часа и двойной дневной или часовой ставки за последующие часы;

3. Сдельщикам

- первые два часа оплачиваются не менее чем по полуторным сдельным расценкам, последующие часы - не менее чем по двойным сдельным расценкам.

! Важно! По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

! 7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни

Оплата труда не менее чем в двойном размере производится в следующих случаях:

- работник работал в) установленный ему Правилами ВТР выходной день (дни),

Если для работника по Правилам ВТР суббота и (или) воскресенье не являются выходными днями, а выходные предоставляются ему в другие



дни недели, то суббота и воскресенье являются для него обычными рабочими днями и оплачиваются в одинарном размере.

- работник работал в один (несколько) нерабочих праздничных дней, установленных ст. 112 Трудового кодекса РФ.

! Важно! Минимальный размер повышенной оплаты труда за работу в выходной или праздничный день:

- при сдельной оплате труда - по двойным сдельным расценкам;
- при оплате труда по дневным и часовым тарифным ставкам - по двойном дневной или часовой тарифной ставке;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в зависимости от отработанной в месяце нормы рабочего времени.

! Важно! Работникам, получающим оклад (должностной оклад) работа в праздничные и выходные дни производится в следующем порядке:

- если работа в выходной день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени - в размере одинарной дневной или часовой тарифной ставки (части оклада(должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада);
- если работа в выходной день производилась сверх месячной нормы рабочего времени - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки (части оклада(должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада).

! Важно! Конкретные размеры повышенной оплаты труда за работу в выходной или праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным актом (принятым с учетом мнения представительного органа работников), трудовым договором.

По желанию работника вместо повышенной оплаты работа в выходной день может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха. В этом случае оплата работы в выходной день производится в одинарном размере, а предоставленный другой день отдыха не оплачивается.

! Важно! Оплата работы в выходной и праздничный день творческих работников, указанных в перечне должностей, утв. постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 № 252, определяется коллективным договором, локальным актом, трудовым договором.



❗ 8. Освоение новых производств (продукции)

В период освоения новых производств (продукции) работнику может сохраняться прежняя заработная плата.

- ❗ **Важно! Возможность сохранения прежней заработной платы предусматривается в коллективном договоре (при его наличии), трудовом договоре.**

Под термином "прежняя заработная плата" следует понимать средний заработок работника, исчисленный по правилам ст. 139 ТК РФ.



Оплата труда

! Важно! Заработная плата работника состоит из следующих элементов:

- 1) оклад (должностной оклад); тарифная ставка;
- 2) компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера);
- 3) стимулирующие выплаты.

! Важно! Заработная плата устанавливается в трудовом договоре в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда (сдельной, повременной, смешанной) и максимальным размером не ограничивается.

Компенсационные выплаты, включаемые в состав заработной платы:

- за работу в особых климатических условиях
- за работу на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению;
- за использование в работе работником своего инструмента, механизма;
- за работу с вредными или опасными условиями труда;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и т.п.);
- другие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

Перечень видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 N 822.

К выплатам, не входящим в состав заработной платы, в частности, относятся выплаты, указанные в ст. 165 ТК РФ, которые производятся:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- - в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника.

Стимулирующие выплаты:



- доплаты и надбавки стимулирующего характера (за выслугу лет, за учёную степень и т.п.);
- премии (за выполнение конкретной работы, по итогам отчётного периода и т.п.);
- иные поощрительные выплаты, предусмотренные системой оплаты труда (за отказ от курения, за экономию расходуемых материалов и т.п.).

! Важно! Условия оплаты труда, установленные коллективным договором, трудовым договором или локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством.

Заработная плата работника, полностью отработавшего норму часов и выполнившего нормы труда не может быть менее минимального размера оплаты труда.

! Важно! Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) устанавливается на федеральном уровне. На региональном уровне - в субъекте Российской Федерации устанавливается минимальный размер заработной платы.

В отличие от других выплат, районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях в состав МРОТ не входят.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Порядок и сроки поэтапного повышения минимального размера оплаты труда до величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установлены федеральным законом.

В отношении работников обособленного структурного подразделения действует норма о минимальном размере заработной платы, установленная на территории того субъекта федерации, где это структурное подразделение расположено.

! Важно! Работодатель обязан производить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (ст. 134 ТК РФ).

На законодательном уровне порядок такой индексации не определён. Это не освобождает работодателя от обязанности произвести индексацию. Порядок индексации заработной платы определяется в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте.

Если по итогам календарного года, в течение которого Росстат фиксировал рост потребительских цен, индексация заработной платы не проведена, работодатель подлежит привлечению к установленной законом ответственности вне зависимости от того, был им принят соответствующий локальный акт или нет. Одновременно надзорные или судебные органы



обязаны понудить его к устранению допущенного нарушения трудового законодательства, как в части проведения индексации, так и в части принятия локального акта, если таковой отсутствует.

! Важно! При выплате заработной платы работник должен получать расчетный листок в письменной форме, который должен содержать информацию:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику

! Важно! К иным суммам относятся, в том числе, денежная компенсация за нарушение работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении или других выплат.

- 3) о размерах и основаниях произведенных удержаний

! Важно! Размер удержаний не может превышать в каждую выплату заработной платы 20 процентов, а установленных федеральным законом случаях - 50 процентов (ст. 138 Трудового кодекса РФ), а в исключительных случаях – 70 процентов.

К исключительным случаям относятся удержания

- при отбывании исправительных работ;
 - при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей;
 - при возмещении вреда, причиненного работником здоровью другого лица;
 - при возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца;
 - при возмещении ущерба, причиненного преступлением.
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

! Важно! Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения работы.

! Важно! По письменному заявлению работника заработная плата перечисляется на счет, указанный работником в банке (кредитном учреждении) на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Часть заработной платы, но не более 20 процентов от начисленной месячной заработной платы, может выплачиваться в не денежной форме.



! Важно! В следующих видах не денежной формы выплачивать часть заработной платы запрещено:

- бонусы
- купоны
- долговые обязательства
- расписки
- спиртные напитки
- наркотические вещества
- ядовитые вещества
- вредные вещества
- иные токсические вещества
- оружие
- боеприпасы
- другие предметы, в отношении которых установлен запрет или ограничение на их свободный оборот.

! Важно! Место и сроки выплаты заработной платы в не денежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца. На практике это означает, что разрыв между выплатами не превышает 15 дней.

! Важно! Конкретные даты выплаты заработной платы устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

За нарушение сроков выплаты заработной платы работодатель несет материальную ответственность в размере 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый день просрочки. Также (в зависимости от масштабов содеянного) он должен быть привлечён к административной или уголовной ответственности.

По общему правилу при увольнении все суммы, причитающиеся работнику (в том числе зарплата за отработанный период), должны быть выплачены не позднее, чем в последний день работы (ч. 1 ст. 140 ТК РФ). Иное может быть предусмотрено только соглашением сторон, в соответствии с которым стороны прекратили трудовые отношения. В этом случае соглашение, включающее в себя условие о сроках и размере соответствующей выплаты, должно быть оформлено в письменном виде в 2 экземплярах.

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



Удержания из заработной платы

! Важно! Удержания из заработной платы могут производиться только по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами:

- погашение задолженности перед работодателем (ст. 137 Трудового кодекса РФ);
- возмещение ущерба, причиненного работодателю виновными действиями работника (глава 39 Трудового кодекса РФ);
- исполнение решения суда (по исполнительным документам) (ст. 138 Трудового кодекса РФ);
- в результате исполнения работодателем обязанностей налогового агента по исчислению налога на доходы физических лиц;
- исполнение воли работника на удержание (если такая возможность предусмотрена федеральным законом) (ч. 3 ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ).

! Важно! По общему правилу размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов от суммы заработка. Размер удержаний по нескольким исполнительным листам не должен превышать 50 процентов суммы заработной платы работника (ч. 2 ст. 138 ТК РФ).

В виде исключения для некоторых видов удержаний предельный размер удержания может быть повышен.

! 1. Удержания для погашения задолженности перед работодателем

! Важно! Погашение задолженности перед работодателем производится по одному из следующих оснований:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи с переводом на другую работу в другую местность;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса в других случаях;



- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок (повторная выплата заработной платы за один рабочий период, аванса на одну командировку и т.п. счетной ошибкой не признаётся);
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 Трудового Кодекса РФ)
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника при простое (часть третья статьи 157 Трудового Кодекса РФ);
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

❗ Важно! Работодатель не вправе производить удержание за неотработанные дни отпуска в следующих случаях:

- если работник увольняется в связи с отказом от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (п. 8 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ)
- если работник увольняется в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1 части первой ст. 81 Трудового кодекса РФ)
- если работник увольняется в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 части первой ст. 81 Трудового кодекса РФ)
- если работник увольняется в связи со сменой собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера) (п. 4 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ)
- если работник увольняется в связи с призывом работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ);
- если работник увольняется в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (п. 2 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ)
- если работник увольняется в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности (п.5 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ);



- если работник уволен в связи со смертью (п. 6 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ)
- если работник увольняется в связи со смертью работодателя - физического лица (п. 6 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ);
- если работник увольняется в связи с признанием судом работника умершим или безвестно отсутствующим (п. 6 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ);
- если работник увольняется в связи с признанием работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим (п. 6 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ)
- если работник увольняется в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации (п. 7 ч. 1 статьи 83 Трудового Кодекса РФ).

! Важно! Работодатель обязан соблюсти порядок удержания сумм в счет погашения задолженности перед ним (кроме удержания сумм за неотработанные дни отпуска при увольнении работника):

- решение об удержании работодатель обязан принять в срок не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат
- работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

! Важно! При несогласии работника с основанием или размером удержания, работодатель не вправе его производить.

Удержание производится только из заработной платы, т.е. вознаграждения за труд, стимулирующих и компенсационных выплат (в том числе, при увольнении). Иные излишне выплаченные работнику суммы могут быть взысканы через суд.

! 2. Удержания для возмещения ущерба, причиненного работодателю по вине работника

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Работодатель не может взыскать с работника неполученные доходы (упущенную выгоду).



- ❗ **Важно!** За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.
- ❗ **Важно!** В случаях, установленных ст. 243 Трудового кодекса РФ, работник может быть привлечен к полной материальной ответственности, то есть, к возмещению причиненного работодателю прямого действительного ущерба в полном объеме.

❗ 3. **Исполнение решения суда по исполнительным документам**

Работодатель обязан, а работник не вправе препятствовать работодателю удерживать из заработной платы суммы, указанные в исполнительных документах, выданных на основании решения (приговора) суда.

Размер удержаний из заработной платы исчисляется из суммы, оставшейся после вычета налогов. При этом удержание и вычет суммируются. Их сумма не должна превышать 20 (50, 70) процентов заработка.

- ❗ **Важно!** В виде исключения из общего правила размер удержаний может достигать 70 процентов заработка при:
 - отбывании работником исправительных работ,
 - отбывании работником исправительных работ
 - взыскании алиментов на несовершеннолетних детей,
 - возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица,
 - возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца,
 - возмещении ущерба, причиненного преступлением.
- ❗ **Важно!** Работодателю запрещено производить удержание из следующих выплат, полагающихся работнику (ч. 4 ст. 138 Трудового кодекса РФ, п. 8 ч. 1 ст. 101 Федерального закона “Об исполнительном производстве”):
 - денежные суммы в счёт возмещения вреда,
 - выплаты в связи со служебной командировкой, с переводом, приемом или направлением на работу в другую местность;
 - выплаты в связи с изнашиванием инструмента, принадлежащего работнику;
 - денежные суммы, выплачиваемые организацией в связи с рождением ребенка;
 - денежные суммы, выплачиваемые организацией в связи с регистрацией брака;



- денежные суммы, выплачиваемые организацией в связи со смертью родных.

④ 4. Удержания из заработной платы для исполнения обязанности налогового агента

Налоговый агент (работодатель) обязан удержать начисленную сумму налога непосредственно из доходов налогоплательщика (работника) при их фактической выплате.

- ❗ **Важно! Сумма налога не должна превышать 50 процентов от суммы выплаты.**

Общий размер налогового удержания не должен превышать 20 процентов заработной платы.

④ 5. Удержания из заработной платы по волеизъявлению работника

- ❗ **Важно! Работник вправе обратиться к работодателю с заявлением о производстве удержания из своей заработной платы. Воля работника должна быть выражена в письменной форме.**

При наличии заявления работника о перечислении удержанных из его заработной платы сумм в качестве профсоюзных членских взносов, работодатель не вправе ему в этом отказать.

- ❗ **Важно! Работодатель не вправе взимать с работника плату за перечисление профсоюзных членских взносов.**

Порядок перечисления профсоюзных взносов определяется коллективным договором, соглашением.

- ❗ **Важно! Работодатель обязан перечислять профсоюзные членские взносы ежемесячно и своевременно.**

Работник вправе обратиться к работодателю с заявлением об удержании из заработной платы и последующим направлении удержанных денежных средств на другие цели - погашения кредита, оплату учёбы ит.п. В отличие от профсоюзных взносов, работодатель не обязан возлагать на свою бухгалтерию какие-либо дополнительные обязанности в этой части, однако может сделать это на основании соглашения с работником.



Возможные случаи уменьшения заработной платы

Изменение условий трудового договора, в том числе в части уменьшения заработной платы, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Однако в некоторых случаях заработная плата за месяц может быть выплачена в меньшем, чем установлено в трудовом договоре, размере без получения согласия работника.

! Важно! В следующих случаях возможно уменьшение заработной платы работника:

- невыполнение норм труда (ст. 155 Трудового кодекса РФ),

Под невыполнением норм труда следует понимать выполнение меньшего объема работы, невыполнение установленного задания, не достижение установленного количественного результата и т.п.

- неисполнение трудовых (служебных) обязанностей (ст. ст. 155 Трудового кодекса РФ),

Обязанности должны быть зафиксированы в трудовом договоре, должностной инструкции либо в локальных нормативных актах работодателя, а работник должен быть ознакомлен с ними под расписку (ст. 21, ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

- простой (ст. 157 Трудового кодекса РФ),
- изготовление продукции, оказавшейся браком (ст. 156 Трудового кодекса РФ).

! 1. Оплата труда при невыполнении норм труда или неисполнении трудовых обязанностей

! Важно! Размер оплаты труда в случае невыполнения норм труда (если труд нормирован) или неисполнении трудовых (служебных) обязанностей (если труд не нормирован) зависит от причины невыполнения нормы труда или неисполнения трудовых (служебных) обязанностей:

- причины, обусловленные виной работника;

Вина работника может выражаться в нарушении им технических или технологических норм, нарушении правил внутреннего трудового распорядка, отказе от выполнения работы без уважительных причин и т.п.

- причины, обусловленные виной работодателя;



Вина работодателя может заключаться в не предоставлении работы, обусловленной трудовым договором, в не обеспечении нормальных условий для выполнения работником норм труда т.п.

- причины, не зависящие ни от работника, ни от работодателя.

Причины, не зависящие от работника и работодателя, могут выражаться в обстоятельствах чрезвычайного, непредвиденного характера (стихийное бедствие, карантин и т.п.).

! Важно! Наличие вины (или ее отсутствия) должно быть установлено и зафиксировано в документах.

При наличии вины работника производится оплата нормируемой части в соответствии объемом выполненной работы.

При наличии вины работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

По не зависящим ни от работника, ни от работодателя причинам оплата труда производится в размере не менее двух третей тарифной ставки, должностного оклада, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

! 2. Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком

Под браком при изготовлении продукции следует понимать понижение качества продукции в результате отклонения в процессе ее изготовления от установленных технических условий и государственных стандартов, санитарных норм и правил, строительных норм и правил, а также других документов, которыми установлены обязательные требования к качеству товаров, работ, услуг.

! Важно! Размер оплаты труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком, также зависит от наличия или отсутствия вины работника в этом.

Если в производстве брака вины работника нет, оплата бракованной продукции производится наравне с годной продукцией. Причина и процент брака, а также степень годности продукции значения не имеют.

! Важно! Отсутствие вины работника может заключаться в наличии брака сырья (материалов), из которых производится продукция, подтвержденного документально.



Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от годности продукции.

! Важно! Полный брак по вине работника не оплачивается.

Работа допустившего брак работника, выполненная им для исправления бракованной по его вине продукции, оплате не подлежит.

! 3. Оплата времени простоя

! Важно! При простое у работника отсутствует необходимый объем работы. При невыполнении норм труда работа предоставлена, но не обеспечены условия, необходимые для ее выполнения.

! Важно! Оплата времени простоя зависит от того, по чьей вине он произошёл:

- работодателя,
- работника,
- в отсутствие вины работника и работодателя.

! Важно! Время простоя по вине работодателя – временная приостановка работы по причинам технологического, экономического, технического или организационного характера.

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Оплата производится исходя из средней заработной платы - среднечасовой (при длительности простоя менее одного рабочего дня) и среднедневной (при простое в течение всего рабочего дня и более).

Одним из случаев простоя по вине работодателя является период, в течение которого работник отказывался от выполнения работы, которая непосредственно угрожала его жизни и здоровью (см. ст. 379 ТК РФ).

! Важно! Коллективным договором, локальным актом может быть предусмотрен повышенный размер оплаты времени простоя по вине работодателя.

Простой по не зависящим ни от работника, ни от работодателя причинам оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

! Важно! Коллективным договором, локальным актом может быть предусмотрен повышенный размер оплаты времени простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя.



Причинами, не зависящими от работника и работодателя может быть выход из строя оборудования либо другие обстоятельства, делающие невозможными выполнение работником работы. Работнику, не участвовавшему в забастовке, но в связи с ней не имевшему возможности выполнять свою работу, оплата производится как при простое не по вине работника. Однако вина работодателя в данном случае также отсутствует.

- ❗ **Важно! Работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю или иному представителю работодателю о начале простоя, вызванного указанными причинами.**
- ❗ **Важно! Простой по вине работника не оплачивается.**

Вина работника в возникновении простоя может выражаться в не извещении им работодателя об обстоятельствах, которые могут привести к простоям, если эти обстоятельства были известны работнику и он мог их оценить.

❗ 4. Особенности простоя у творческих работников

- ❗ **Важно! Не участие творческих работников в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений не является простоем.**

Время неучастия творческих работников в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений простоем не является и может быть оплачено, если это предусмотрено в коллективном договоре, локальном нормативном акте, трудовом договоре.

Размер и порядок оплаты творческим работникам времени неучастия в творческом процессе устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.



Отстранение от работы (ст. 76 ТК РФ)

Отстранение от работы – временная блокировка трудовой функции работника как мера предотвращения негативных последствий для жизни и здоровья населения, имущества физических и юридических лиц, а также установленного в государстве порядка управления в случаях, когда поведение или состояние здоровья участников трудовых отношений отклоняются от нормы.

Работодатель обязан отстранить работника от работы (не допускать к работе) в следующих случаях:

- 1) при появлении работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

! Важно! Работодатель должен зафиксировать факт появления работника на работе в состоянии опьянения (медицинским заключением или другими видами доказательств).

- 2) не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда

Факт не прохождения обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда подтверждается отсутствием записи о прохождении обучения и проверке знаний в журналах проведения инструктажей (в нарядах-допусках на производство работ) и других, предусмотренных положениями по охране труда документах.

! Важно! Если работник не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда не по своей вине, работодатель оплачивает время отстранения от работы как простой (ст. 157 Трудового кодекса РФ).

- 3) не прошедшего обязательный медицинский осмотр и (или) обязательное психиатрическое освидетельствование (в соответствии со ст. 69 и 213 Трудового кодекса РФ, иными федеральными законами) (для работников на работах с вредными или опасными условиями труда, несовершеннолетних работников, работников на подземных условиях труда, на работах, связанных с движением транспорта, в организациях пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, организаций электроэнергетики, ведомственной охраны, организаций частной охранной и детективной деятельности, на объектах использования атомной энергии, спасателям профессиональных аварийно-спасательных служб).

! Важно! Если работник не прошел обязательный медицинский осмотр и (или) обязательное психиатрическое освидетельствование не по своей вине, работодатель оплачивает



время отстранения от работы как простой (ст. 157 Трудового кодекса РФ).

- 4) при выявлении медицинских противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором.

! Важно! Наличие противопоказаний должно быть подтверждено медицинским заключением, выданным в установленном порядке.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, такого работника следует отстранить от работы с сохранением места работы (должности) на весь указанный срок.

Если указанный в медицинском заключении срок, в течение которого работник не может выполнять свою трудовую функцию, составляет более четырех месяцев, а вакансий или согласия работника на перевод нет, работник подлежит увольнению (ст. 73 ТК РФ).

- 5) в случае прекращения либо приостановления действия специального права работника на срок более двух месяцев (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права)

! Важно! Отстранение от работы возможно при одновременном соблюдении следующих условий:

- если приостановление действия специального права влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- работника невозможно перевести на другую работу, не противопоказанную по состоянию здоровья, с его письменного согласия.

- 6) по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

! Важно! Должностные лица и органы, имеющие право требовать отстранения работника от работы:

- государственный инспектор труда при осуществлении надзора за соблюдением трудового законодательства в отношении лиц, работающих по трудовому договору;
- судья, дознаватель, следователь в отношении подозреваемого или обвиняемого;



- арбитражный суд в отношении руководителя должника;
 - главный государственный санитарный врач (или его заместитель) в отношении лиц, являющихся носителями возбудителей инфекционных болезней;
- 7) в других случаях, установленных для отдельных категорий работников 1

! Важно! Отстранение от работы производится на весь период до устранения обстоятельств, послуживших основанием для отстранения либо на период производства по уголовному делу до его прекращения или до вступления в силу приговора суда (ст. 331.1, ч. 2 ст. 351.1 ТК РФ).

Во время отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется и не выплачивается, кроме случаев, указанных в законодательстве. Например, если отстранение произошло по вине работодателя, период отстранения должен оплачиваться как простой (ст. 157 ТК РФ).

Не является отстранением блокировка по состоянию здоровья трудовой функции беременной женщины. В этом случае происходит освобождение от работы с сохранением за женщиной среднего заработка.

! Важно! Время отстранения не включается в стаж, необходимый для предоставления отпуска (ч. 2 ст. 121 ТК РФ).

¹Иностранцев граждан – ст. 327.5 ТК РФ, работников на подземных работах – ст. 330.4, 330.5 ТК РФ, педагогов - ст. 331.1 ТК РФ, спортсменов – ст. 348.5 ТК РФ, работников, занятых в сфере образования, воспитания, развития детей – ст. 351.1 ТК РФ, членов исполнительных органов финансовой организации – п. 2 ч. 2 ст. 183.11 Федерального закона от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)», руководителей государственных организаций в период действия чрезвычайного положения - ст. 13 Федерального конституционного закона от 30.05.2001 N 3-ФКЗ; работников общественного питания при заболевании или повреждении кожи - п. 13.5 Санитарных правил СП 2.3.6.1079-01 (введены в действие Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 08.11.2001 N 31); работников, не имеющих профилактической прививки - ч. 2 ст. 5 Федерального закона от 17.09.1998 N 157-ФЗ.



Привлечение к дисциплинарной ответственности в виде увольнения

За грубые нарушения трудовой дисциплины работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание в виде увольнения.

! Важно! Основаниями применения дисциплинарной ответственности в виде увольнения являются следующие дисциплинарные нарушения:

1. неисполнение без уважительных причин должностных обязанностей работником при наличии у него неснятого дисциплинарного взыскания;
2. отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение рабочего дня (смены) или отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня (смены);
3. появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
4. совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
5. нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
6. разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника;
7. совершение по месту работы и в связи с исполнением трудовых обязанностей виновных действий, если эти действия дают основания для утраты доверия к работнику со стороны работодателя;
8. совершение иного проступка, предусмотренного федеральным законом или иным нормативным актом*.

Иные проступки, предусмотренные следующими нормативными актами:

- 1) Федеральный закон от 08.03.2011 № 35-ФЗ «Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии» (п. 3 ч. 1 ст. 4, ч. 2 ст. 61 Федерального закона от 21.11.1995 № 170-ФЗ).
- 2) Постановление Правительства РФ от 21.09.2000 № 708 «Об утверждении Устава о дисциплине работников рыбопромыслового флота Российской Федерации» (пп. «е», «ж» п. 21).
- 3) Постановление Правительства РФ от 22.09.2000 № 715 «Об утверждении Устава о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-морского флота» (п. 17).



! Важно! Дополнительные основания привлечения к дисциплинарной ответственности в виде увольнения предусмотрены для следующих категорий работников:

1. руководителя организации (филиала, представительства), заместителя руководителя организации:
 - при принятии необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или причинение иного ущерба имуществу организации;
 - за грубое нарушение своих трудовых обязанностей;
 - за нарушение трудового законодательства РФ, условий коллективного договора;
2. руководителя структурного подразделения организации, заместителя руководителя структурного подразделения организации:
 - при нарушении трудового законодательства РФ, условий коллективного договора;
3. главного бухгалтера:
 - при принятии необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или причинение иного ущерба имуществу организации;
4. спортсмена:
 - при спортивной дисквалификации на срок шесть и более месяцев;
 - при нарушении, в том числе однократном, общероссийских антидопинговых правил и антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанном нарушении по решению соответствующей антидопинговой организации;
5. педагога:
 - при повторном в течение одного года грубом нарушении устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;
 - при совершении по месту работы и в связи с исполнением трудовых обязанностей аморального проступка, несовместимого с продолжением работы;
6. работника, выполняющего воспитательные функции:
 - при совершении по месту работы и в связи с исполнением трудовых обязанностей аморального проступка, несовместимого с продолжением работы.

При наложении дисциплинарного взыскания работодатель обязан учесть тяжесть совершенного проступка и обстоятельства его совершения.



- ! Важно! Несоблюдение хотя бы одного пункта указанного ниже порядка влечет признание незаконным применение дисциплинарного взыскания!**

Порядок применения дисциплинарного взыскания:

1. Работодатель обязан затребовать от работника письменное объяснение о совершенном проступке. В случае непредставления работником объяснения работодатель по истечении 2 рабочих дней обязан составить акт об этом. Работник вправе не представлять объяснение работодателю.
- ! Важно! Непредставление объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.**
2. Соблюдение сроков применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание может быть применено не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка и не позднее 6 месяцев со дня его совершения (по результатам аудиторской проверки, ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности – не позднее 2 лет со дня совершения).
День обнаружения проступка – день, когда лицу, которому подчинен работник по службе, стало известно о совершении проступка.
- ! Важно! В эти сроки не включается время отсутствия работника в связи с болезнью, пребыванием в отпуске и время, необходимое на учет мнения представительного органа, время производства по уголовному делу.**
3. За один дисциплинарный проступок к работнику может быть применено одно дисциплинарное взыскание.
4. Работодатель обязан издать приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись в течение 3 рабочих дней, не считая времени отсутствия работника.
Работник вправе при ознакомлении с приказом сделать в нем отметку о своем несогласии с ним.
- ! Важно! При привлечении к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения, их заместителей за нарушение трудового законодательства или условий коллективного договора работодатель помимо общего порядка привлечения к дисциплинарной ответственности обязан выполнить следующие дополнительные требования:**



- рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении трудового законодательства, условий коллективного договора;
- сообщить в представительный орган работников о результатах рассмотрения такого заявления;
- вынести решение о наличии факта нарушения и привлечении работника к дисциплинарной ответственности.

! Важно! Работник вправе обжаловать дисциплинарное взыскание в государственную инспекцию труда, суд и комиссию по рассмотрению трудовых споров.

Привлечение работника к дисциплинарной ответственности (кроме увольнения)

Работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

! Важно! Основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности является совершение одного из следующих действий (дисциплинарного проступка):

- неисполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;
- ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Работник также может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

! Важно! За нарушение трудового законодательства, норм коллективного договора могут быть привлечены:

- руководитель организации;
- заместители руководителя организации;
- руководитель структурного подразделения (филиала, представительства);
- заместители руководителя структурного подразделения (филиала, представительства).

! Важно! К работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор.

! Важно! К некоторым категориям работников могут применяться дополнительные виды дисциплинарных взысканий:

1. строгий выговор:
 - к работникам организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии;
 - к членам экипажа судов обеспечения Военно-Морского Флота;
 - к членам экипажа судов рыбопромыслового флота;
 - к работникам морского транспорта;



2. предупреждение о неполном соответствии:
 - к работникам организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии;
 - к членам экипажа судов обеспечения Военно-Морского Флота;
 - к членам экипажа судов рыбопромыслового флота;
 - к работникам морского транспорта;
3. изъятие дипломов на срок до 3 лет с переводом на другую работу (с согласия работника, в соответствии с его квалификацией):
 - к капитанам и лицам командного состава рыбопромыслового флота.

При наложении дисциплинарного взыскания работодатель обязан учесть тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

! Важно! Запрещено применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами, положениями о дисциплине.

Работодатель обязан соблюдать порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

! Важно! Несоблюдение хотя бы одного пункта указанного ниже порядка влечет признание незаконным применения дисциплинарного взыскания!

Порядок применения дисциплинарного взыскания:

1. Работодатель обязан затребовать от работника письменное объяснение о совершенном проступке. В случае непредставления работником объяснения работодатель по истечении 2 рабочих дней обязан составить акт об этом. Работник вправе не представлять работодателю объяснение.

! Важно! Непредставление объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

2. Соблюдение сроков применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание может быть применено не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка и не позднее 6 месяцев со дня его совершения (по результатам аудиторской проверки, ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности – не позднее 2 лет со дня совершения). День обнаружения проступка – день, когда лицу, которому подчинен работник по службе, стало известно о совершении проступка.



-
- !** Важно! В эти сроки не включается время отсутствия работника в связи с болезнью, пребыванием в отпуске и время, необходимое на учет мнения представительного органа, время производства по уголовному делу.
3. За один дисциплинарный проступок к работнику может быть применено одно дисциплинарное взыскание.
4. Работодатель обязан издать приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности, с которым обязан ознакомить его под роспись в течение 3 рабочих дней, не считая времени отсутствия работника. При отказе работника ознакомиться с приказом работодатель обязан составить об этом акт. Работник вправе при ознакомлении с приказом сделать в нем отметку о своем несогласии с ним.
- !** Важно! При привлечении к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения, их заместителей за нарушение трудового законодательства или условий коллективного договора работодатель помимо общего порядка привлечения к дисциплинарной ответственности обязан выполнить следующие дополнительные требования:
- рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении трудового законодательства, условий коллективного договора;
 - сообщить в представительный орган работников о результатах рассмотрения такого заявления;
 - вынести решение о наличии факта нарушения и привлечении к дисциплинарной ответственности.
- !** Важно! Работник вправе обжаловать дисциплинарное взыскание в государственную инспекцию труда, суд и комиссию по рассмотрению трудовых споров.
-



Привлечение работника к материальной ответственности

При причинении работником материального ущерба работодателю работник может быть привлечен к материальной ответственности.

! Важно! Обязательно наличие всех перечисленных ниже условий, при которых наступает материальная ответственность работника:

1. наличие ущерба;
2. наличие противоправного деяния (действия или бездействия) работника;
3. наличие вины работника (в виде умысла или неосторожности);
4. наличие причинной связи между противоправным деянием и возникшим ущербом.

! Важно! При наличии одного или нескольких приведенных ниже обстоятельств материальная ответственность работника исключается:

1. ущерб возник вследствие непреодолимой силы;
2. ущерб возник в результате нормального хозяйственного риска;
3. ущерб возник в результате совершения действий в случае крайней необходимости или необходимой обороны;
4. работодателем не были исполнены обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

! Важно! Пределы материальной ответственности работника:

- в полном размере (прямой действительный ущерб) при наличии установленных законодательством оснований;

! Важно! Неполученные доходы (упущенная выгода) не подлежат взысканию с работника.

- в размере среднего заработка;



в полном размере, включая убытки, в случаях, предусмотренных федеральными законами*;

- в размере затрат, понесенных работодателем на обучение работника, исчисленных пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени (в соответствии с условиями договора об обучении);
- в размере ущерба, установленного для возмещения оператором связи пользователю услугами связи (для работников оператора связи);
- 100-кратный размер прямого действительного ущерба, причиненного в результате хищения или недостачи наркотических средств (для работников, работающих с наркотическими средствами).

! Важно! Основаниями для привлечения работника к полной материальной ответственности являются:

1. наличие договора о полной индивидуальной материальной ответственности;
2. материальная ответственность в полном объеме установлена трудовым договором с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером;
3. когда в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный при исполнении трудовых обязанностей;
4. недостача ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных по разовому документу;
5. умышленное причинение ущерба;
6. причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
7. причинение ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

* Федеральные законы:

Федеральный закон от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»

Федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью»

Федеральный закон от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях»

Федеральный закон от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях»

Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах»

Федеральный закон от 18.07.2009 № 190-ФЗ «О кредитной кооперации»

Федеральный закон от 03.12.2011 № 380-ФЗ «О хозяйственных партнерствах»

Федеральный закон от 29.11.2007 № 286-ФЗ «О взаимном страховании»

Федеральный закон от 30.12.2004 № 215-ФЗ «О жилищных накопительных кооперативах»

Федеральный закон от 29.07.2004 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне»



8. причинение ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
9. разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
10. причинение ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

! Важно! Работодатель обязан соблюдать порядок привлечения работника к материальной ответственности:

1. создать комиссию по расследованию случая возникновения ущерба;
2. от работника затребовать письменное объяснение о факте и причинах возникновения ущерба;

! Важно! Работник имеет право не представлять объяснение работодателю.

3. при отказе (или уклонении) работника дать письменное объяснение - составить акт;
4. по результатам проверки составить акт, в котором изложены причины возникновения ущерба, его размер, виновные лица;
5. ознакомить работника с актом по результатам проверки, в котором изложены причины возникновения ущерба, его размер, виновные лица;
6. не позднее 1 месяца со дня окончательного установления размера ущерба издать приказ о привлечении работника к материальной ответственности;
7. ознакомить работника с приказом о привлечении его к материальной ответственности (при его отказе ознакомиться с приказом под роспись внести в приказ запись об этом).

! Важно! Работник вправе при ознакомлении с приказом сделать в нем отметку о своем несогласии с ним.

Материальный ущерб возмещается работником только в добровольном порядке.

! Важно! Работник имеет право возместить материальный ущерб добровольно – полностью или частично.

По соглашению с работодателем работник может возмещать ущерб с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием сроков платежей.



Работник может возместить материальный ущерб с согласия работодателя путем передачи работодателю равноценного имущества или исправить поврежденное имущество.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к иным видам ответственности (дисциплинарной, уголовной).

- ! Важно! При нарушении срока привлечения работника к материальной ответственности либо в случае отказа работника возместить ущерб добровольно он подлежит взысканию в судебном порядке.**



Направление в командировки

Служебная командировка - это поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы (ч. 1 ст. 166 ТК РФ).

Не являются служебными командировками, например:

- служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер (ч. 1 ст. 166 ТК РФ);
- направление работника на вахту.

В отличие от разъездного характера работ, которые осуществляются на постоянной основе в течение всего срока действия трудового договора, в командировке в течение срока, установленного по усмотрению работодателя, выполняется разовое служебное поручение, на время которого за работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок. Начисление заработной платы вместо среднего заработка – нарушение закона. В период командировки работник подчиняется правилам ВТР не своего работодателя, а той организации, куда командирован. При выездах за рубеж командировочные могут выплачиваться в иностранной валюте, в то время, как заработная плата при разъездном характере работ выплачивается только в рублях.

В отличие от суточных, за период наступившей в командировке нетрудоспособности средний заработок не выплачивается. Заболевший работник получает пособие по временной нетрудоспособности.

! Важно! Для признания поездки работника вне места его работы командировкой необходимо наличие одновременно следующих условий:

- 1) поездка осуществляется по распоряжению работодателя;
- 2) работник работает вне места нахождения работодателя;
- 3) работник выполняет служебное поручение работодателя;
- 4) определен срок поездки.

Срок служебной командировки - это период, длящийся со дня выезда работника в командировку по день приезда из нее (п. 4 Положения о служебных командировках).

Работодатель вправе продлить срок командировки, равно, как и отозвать из неё работника. Процедуры продления срока командировки и отзыва работника из командировки не регламентирована Трудовым кодексом РФ (ст. ст. 166 - 168 ТК РФ). Тем не менее, если в отношении работников установлены ограничения при их направлении в командировку, такие же ограничения должны применяться и в случае продления срока командировки. При отзыве из командировки ограничений нет.



! Важно! Работодатель не вправе направлять в командировки следующих работников:

- беременные женщины;
- несовершеннолетние работники (не достигшие возраста 18 лет);

! Важно! Творческих работников и спортсменов, не достигших возраста 18 лет, в командировки направляются в порядке, установленном коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом.

- работники, заключившие ученический договор, если командировка не связана с ученичеством (ст. 203 ТК РФ).

! Важно! Отказ указанных работников от направления в командировку не считается нарушением трудовой дисциплины. Работодатель не вправе применять за это к работнику меры дисциплинарного взыскания.

Следующих работников работодатель может направить в командировку при соблюдении определенного порядка:

- женщин, имеющих ребенка в возрасте до 3 лет;
- работника (матери или отца), воспитывающего без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;
- работника - опекуна ребенка (детей) в возрасте до пяти лет ;
- работника - не являющегося опекуном или родителем, воспитывающего ребенка (детей) в возрасте до пяти лет без матери;
- работника, имеющего ребенка (детей) - инвалида (инвалидов)
- работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

! Важно! Порядок и условие направления в командировку указанных работников:

- наличие письменного согласия работника;
- направление в командировку не запрещено работнику в соответствии с медицинским заключением;
- работник в письменном виде ознакомлен со своим правом отказаться от направления в командировку.

! Важно! Отказ указанных работников от направления в командировку не считается нарушением трудовой дисциплины. Не соблюдение



работодателем порядка направления работника в командировку влечет признание незаконным направления в командировку.

Указанные гарантии в полном объеме должны быть предоставлены и работникам-совместителям (ч. 2 ст. 287 ТК РФ).

Работодатель обязан возместить работнику расходы, связанные с командировкой – для чего выдать аванс (п. 10 Положения о служебных командировках).

! Важно! Виды расходов, подлежащих возмещению:

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

К расходам на проезд относятся расходы на оплату передвижения:

- к месту командировки (как на территории РФ, так и на территории иностранных государств) и обратно;
- из одного населенного пункта в другой, если работник командирован в несколько организаций, расположенных в разных населенных пунктах.

Указанные расходы включают:

- оплату проезда транспортом общего пользования к станции, пристани, аэропорту и от станции, пристани, аэропорта, если они находятся за чертой населенного пункта, при наличии документов (билетов), подтверждающих эти затраты;
- оплату услуг по оформлению проездных документов;
- оплату услуг по предоставлению в поездах постельных принадлежностей.

Работодатель обязан возместить командированному работнику расходы на наем жилого помещения:

- на территории РФ, за исключением случаев, когда работнику предоставляется бесплатное помещение для проживания, например, при госпитализации в стационар медицинского учреждения;
- на территории иностранных государств.

Работодатель обязан выплатить работнику суточные в счёт возмещения работнику дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства:



- за каждый день пребывания в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также дни, проведенные в пути, в том числе время вынужденной остановки;
- за весь период нетрудоспособности, наступившей в командировке.

К иным относятся расходы:

- на оплату услуг связи;
- на получение визы и других выездных документов;
- на оформление заграничного паспорта;
- на оплату обязательных консульских и аэродромных сборов;
- на оформление обязательной медицинской страховки.

! Важно! Иные расходы, произведенные работником, подлежат возмещению в случае если они произведены с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов определяются коллективным договором или локальным нормативным актом работодателя.

! Важно! Работодатель обязан ознакомить работника с указанными актами* при заключении трудового договора.

По возвращении из командировки работник обязан в течение трех рабочих дней представить работодателю авансовый отчет об израсходованных в связи с командировкой суммах и произвести окончательный расчет по выданному ему перед отъездом в командировку денежному авансу на командировочные расходы. При необходимости работодатель вправе удержать из заработной платы работника выданный ему и не израсходованный в командировке аванс. Порядок удержания установлен федеральным законом.

* Работодатель - субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, график сменности и другие). При этом трудовые договоры с работниками должны содержать условия, регулирующие вопросы, которые, должны регулироваться локальными нормативными актами.



Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются:

- 1) при получении, а также поступлении для получения высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры;
- 2) при получении высшего образования – подготовке кадров высшей квалификации, а также при соискании ученой степени кандидата наук или доктора наук;
- 3) при получении, а также поступлении для получения среднего профессионального образования;
- 4) при получении основного общего образования или среднего общего образования.

ⓘ 1. Гарантии и компенсации при получении, а также поступлении для получения высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры

- ❗ **Важно!** Гарантии и компенсации при обучении по заочной или очно-заочной формам предоставляются как работникам, направленным на обучение работодателем, так и поступившим самостоятельно.

Работодатель обязан предоставлять указанным работникам, успешно осваивающим образовательные программы, дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для прохождения:

- промежуточной аттестации на первом и втором курсах – по 40 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);
- промежуточной аттестации на каждом из последующих курсов – по 50 календарных дней;
- государственной итоговой аттестации – до 4 месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.



Также указанным работникам на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов, с сохранением за время освобождения от работы 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда. По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Работникам, успешно осваивающим программы по заочной форме обучения, работодатель также оплачивает один раз в учебном году проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно.

- ❗ Важно! Единственной гарантией для работников, обучающихся по очной форме, а также работников, поступающих или готовящихся к поступлению для получения образования (вне зависимости от формы обучения), является обязанность работодателя предоставить им отпуск без сохранения заработной платы.**

Обучающимся по очной форме такой отпуск предоставляется для:

- прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году;
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

Отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 15 календарных дней предоставляется:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в высшие учебные заведения;
- слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации.

❗ 2. Гарантии и компенсации при получении высшего образования – подготовке кадров высшей квалификации, а также при соискании ученой степени кандидата наук или доктора наук

- ❗ Важно! Гарантии и компенсации при получении данного уровня образования предоставляются только работникам, осваивающим программы подготовки научно-педагогических кадров в**



аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения.

Таким работникам работодатель обязан предоставить:

- дополнительный отпуск продолжительностью 30 календарных дней в течение календарного года с сохранением среднего заработка. При этом к указанному дополнительному отпуску добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка. Проезд также оплачивает работодатель;
- один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50 процентов получаемой заработной платы.

Также работодатель вправе предоставлять работникам по их желанию на последнем году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.

! Важно! Работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, работодатель по основному месту работы обязан предоставить дополнительный отпуск для подготовки к защите диссертации продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка.

Порядке предоставления отпуска установлен Постановлением Правительства РФ от 05.05.2014 № 409.

Соискатель уведомляет работодателя о намерении реализовать свое право на предоставление отпуска в письменной форме не позднее чем за один год до предполагаемой даты начала отпуска.

В течение 10 рабочих дней со дня вынесения решения диссертационного совета о приеме диссертации к защите соискатель представляет работодателю выписку из этого решения и заявление о предоставлении отпуска с указанием его продолжительности.

Работодатель в течение 5 рабочих дней со дня предоставления ему указанных выписки и заявления издает приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска.

Отпуск завершается после окончания срока, на который он был предоставлен, либо ранее этого срока по заявлению соискателя.

Соискатель в течение 10 рабочих дней после защиты диссертации предоставляет работодателю выписку из решения диссертационного совета по результатам защиты диссертации. Отпуск при этом завершается по заявлению соискателя на основании приказа (распоряжения) работодателя по истечении 10 рабочих дней (в случае положительного решения по защите) или 5 рабочих дней (в случае отрицательного решения по защите) со дня получения работодателем указанной выписки, если на день издания приказа (распоряжения) не истек срок, на который был предоставлен отпуск.



В случае отзыва соискателем диссертации с рассмотрения до принятия диссертационным советом решения по результатам защиты соискатель представляет работодателю выписку из решения диссертационного совета о снятии диссертации с рассмотрения в течение 10 рабочих дней со дня принятия такого решения. Отпуск при этом завершается по заявлению соискателя на основании приказа (распоряжения) работодателя по истечении 5 рабочих дней со дня получения работодателем указанной выписки, если на день издания приказа (распоряжения) не истек срок, на который был предоставлен отпуск.

Вышеназванные выписки из решения диссертационного совета должны быть подписаны председателем и ученым секретарем диссертационного совета и заверены печатью организации, на базе которой создан диссертационный совет.

❗ 3. Гарантии и компенсации при получении, а также поступлении для получения среднего профессионального образования

❗ **Важно! Работникам, получающим данный уровень образования по заочной или очно-заочной форме, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск и устанавливается сокращенное рабочее время.**

Работодатель обязан предоставлять работнику, успешно осваивающему образовательные программы, дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для прохождения:

- промежуточной аттестации на первом и втором курсе – по 30 календарных дней;
- промежуточной аттестации на каждом из последующих курсов – по 40 календарных дней;
- государственной итоговой аттестации – до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования.

Также работникам, обучающимся по очно-заочной и заочной формам обучения, в течение 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов, с сохранением за время освобождения от работы 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем предоставления



работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течение недели.

Работникам, обучающимся по заочной форме обучения, работодатель также оплачивает один раз в учебном году проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

- ❗ **Важно! Единственной гарантией для работников, обучающихся по очной форме, а также работников, поступающих для получения образования (вне зависимости от формы обучения), является обязанность работодателя предоставить им отпуск без сохранения заработной платы.**

Для обучающихся по очной форме такой отпуск предоставляется для:

- прохождения промежуточной аттестации – 10 календарных дней в учебном году;
- для прохождения государственной итоговой аттестации – до двух месяцев.

Работникам, допущенным к вступительным испытаниям, отпуск без сохранения заработной платы предоставляется продолжительностью 10 календарных дней.

❗ 4. Гарантии и компенсации при получении основного общего образования или среднего общего образования

- ❗ **Важно! Гарантии и компенсации при получении указанного образования предоставляются при обучении только по очно-заочной форме.**

Работникам, успешно осваивающим образовательные программы, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения государственной итоговой аттестации:

- по образовательной программе основного общего образования – на срок 9 календарных дней;
- по образовательной программе среднего общего образования – на срок 22 календарных дня.

Также работникам, осваивающим указанные образовательные программы, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня (смены) в течение недели), с сохранением за время освобождения от работы 50% среднего



заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

- ! Важно! Для предоставления всех вышеназванных отпусков работник должен предоставить работодателю справку-вызов по форме, утвержденной Приказом Минобрнауки России от 19.12.2013 № 1368.**

Также работник предоставляет работодателю заявление на предоставление отпуска, в котором указывается в том числе цель отпуска (для прохождения промежуточной или государственной итоговой аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и т.д.), а также даты его начала и окончания.

Предоставление отпуска оформляется приказом (распоряжением) работодателя, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись.

- ! Важно! Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, работодатель обязан предоставлять только при получении образования соответствующего уровня впервые.**

Гарантии и компенсации могут также предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника).

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, работодатель обязан предоставлять только при обучении по программам, имеющим государственную аккредитацию.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.



Гарантии беременным женщинам и женщинам, осуществляющим уход за ребенком до достижения им возраста трех лет

Трудовым законодательством установлены углублённые (по сравнению с лицами, имеющими семейные обязанности) гарантии беременным женщинам и женщинам, осуществляющим уход за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

❗ 1. Гарантии беременным женщинам

Запрещен отказ в заключении трудового договора по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Закон гарантирует, что беременная женщина будет трудоустроена вне зависимости от того, знает работодатель о её состоянии или нет.

❗ **Важно! В соответствии с медицинским заключением и по заявлению беременной женщины необходимо:**

- 1) осуществить перевод на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов (ч. 1, 2 ст. 254 Трудового кодекса РФ);

При наличии прямого запрета на работу заявления женщины о переводе не требуется. Например, ст. 298 ТК РФ предусмотрен запрет на применение труда беременных женщин на работах, которые выполняются вахтовым методом. Также исключена работа беременных женщин в сферах растениеводства и животноводства. С момента выявления беременности работодатель обязан освободить женщину от такой работы.

❗ **Важно! Если у работодателя нет подходящей работы, на которую можно перевести беременную, то до предоставления другой работы женщина освобождается от выполняемой работы с сохранением среднего заработка за счет средств работодателя.**

Если другая работа, на которую переведена беременная женщина, является нижеоплачиваемой, работодатель обязан сохранить за ней средний заработок по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

- 2) произвести снижение норм выработки, норм обслуживания (ч. 1 ст. 254 Трудового кодекса РФ);



! Важно! На период снижения норм за женщиной сохраняется средняя заработная плата.

В соответствии с Гигиенических рекомендаций к рациональному трудоустройству беременных женщин (утв. Госкомсанэпиднадзором России от 21.12.1993, Минздравом России от 23.12.1993) беременным работницам устанавливается дифференцированная норма выработки со снижением в среднем до 40 процентов от постоянной нормы.

- 3) предоставить возможность пройти диспансерное обследование в медицинских организациях (ч. 3 ст. 254 Трудового кодекса РФ);

! Важно! Время диспансерного обследования работодатель обязан оплатить в размере среднего заработка работника.

Основанием для предоставления указанной гарантии является справка медицинской организации, подтверждающая состояние беременности.

- 4) предоставить отпуск по беременности и родам с выплатой пособия по беременности и родам в размере среднего заработка,

! Важно! Продолжительность отпуска до родов - 70 календарных дней (при многоплодной беременности - 84 календарных дня) и 70 календарных дней после родов (при осложненных родах - 86 календарных дней, при рождении двух или более детей - 110 календарных дней).

- 5) предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения 6 месяцев непрерывной работы

! Важно! Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, или по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 Трудового кодекса РФ).

Если женщина признана инвалидом, то согласно ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ ей должен предоставляться ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней

- 6) исключить привлечение к сверхурочной работе, направление в командировки, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ч. 1 ст. 259 Трудового кодекса РФ).
- 7) установить режим неполного рабочего времени (ст. 93 Трудового кодекса РФ)



! Важно! Оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от объема выполненной работы.

8) исключить увольнение по инициативе работодателя (ч. 1 ст. 261 Трудового кодекса РФ)

! Важно! Работника можно уволить лишь в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем.

9) обеспечить продление срочного трудового договора до окончания беременности или отпуска по беременности и родам (ч. 2, 3 ст. 261 Трудового кодекса РФ)

! Важно! Основанием для продления срочного трудового договора является письменное заявление женщины и медицинская справка, подтверждающая состояние беременности.

По запросу работодателя женщина обязана представлять справку, подтверждающую состояние беременности, не чаще одного раза в три месяца.

! Важно! Увольнение беременной женщины в период беременности возможно в случае выхода на работу временно отсутствовавшего работника, если женщина была принята на работу на время его отсутствия и ее невозможно перевести на другую работу до окончания беременности.

! 2. Гарантии женщинам, осуществляющим уход за ребенком до достижения им возраста 3 лет:

1) предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет (ст. 256 Трудового кодекса РФ)

! Важно! Отпуск по уходу за ребенком может быть предоставлен и другим родственникам ребенка, фактически осуществляющим уход за ребенком.

Право на отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет имеют мать, отец, бабушка, дед, другой родственник, опекун, а также другое лицо, воспитывающее ребенка без матери, которые фактически осуществляют уход за ним. Возможность предоставления такого отпуска не зависит от степени родства и совместного проживания с родителями (родителем) этого ребенка



- 2) выплата пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет (Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ)

! Важно! Пособие выплачивается в размере 40 процентов среднего заработка, на который начисляются страховые взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (ст. 15 Федерального закона от 19.05.1995 № 81-ФЗ).

Ежемесячные пособия по уходу за ребенком выплачивается по месту работы лицу, которое находится в отпуске по уходу за ним. Условия исчисления пособия предусмотрены в Постановлении Правительства РФ от 15.06.2007 N 375.

Ежемесячные компенсационные выплаты производятся по месту работы (Указ Президента РФ от 30.05.1994 N 1110 "О размере компенсационных выплат отдельным категориям граждан"). Право на получение указанных выплат имеют лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Единовременное пособие при рождении ребенка выплачивается на каждого ребенка, за исключением мертворожденного. Получить пособие по месту своей работы может один из родителей либо лицо, его заменяющее.

- 3) предоставление перерывов для кормления ребенка (детей) в возрасте до полутора лет

! Важно! Перерывы предоставляются каждые 3 часа по 30 минут каждый (1 час - каждый - при наличии двух и более детей), включаются в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка.

По заявлению женщины перерывы могут предоставляться в суммированном виде в конце или в начале рабочего дня либо присоединяться к перерыву для отдыха и питания.

- 4) возможность работы в режиме неполного рабочего времени или на дому в период отпуска по уходу за ребенком.

! Важно! Выплата пособия по уходу за ребенком производится работнику и при работе на дому в период отпуска по уходу за ребёнком.

- 5) ограничения на привлечение к сверхурочной работе, работе в выходные, праздничные дни, направления в командировки;



- ❗ **Важно! Работодатель вправе привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные или праздничные дни, направлять в командировки работников, имеющих детей в возрасте до 3 лет только при наличии их письменного на то согласия, при отсутствии противопоказаний по здоровью, а также при письменном ознакомлении работника со своим правом отказаться от выполнения такой работы (ст. 259 Трудового кодекса РФ).**

- б) перевод на другую работу в случае невозможности выполнения прежней работы до достижения ребенком возраста полутора лет (ч. 4 ст. 254 Трудового кодекса РФ).

Под невозможностью выполнения прежней работы следует понимать случаи, когда такая работа несовместима с кормлением ребенка и надлежащим уходом за ним. Это относится также к работам с разъездным характером, удаленным от места жительства и т.п.

- ❗ **Важно! Основанием для перевода является заявление женщины. Оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.**

Если женщина переводится на нижеоплачиваемую работу, работодатель обязан сохранить за ней средний заработок по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

- в) запрет на увольнение по инициативе работодателя.

- ❗ **Важно! Работодатель не вправе уволить по собственной инициативе женщину, имеющую ребенка в возрасте до трех лет.**

- ❗ **Важно! Увольнение по инициативе работодателя может быть произведено лишь по следующим основаниям:**

- в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем,
- в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- в связи с однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей (прогул; появление на работе в нетрезвом состоянии; разглашение охраняемой законом тайны, совершение по месту работы хищения чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения; нарушение требований охраны труда, если это повлекло тяжкие последствия или создавало угрозу их наступления;



-
- в связи с совершением виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если дают основания для утраты доверия к работнику;
 - непринятия мер к урегулированию конфликта интересов, не предоставления или предоставления неполных или недостоверных сведений о своих доходах и расходах
 - в связи с совершением работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
 - в связи с однократным грубым нарушением руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей
 - в связи с предоставлением работником подложных документов при заключении трудового договора;
 - в связи с применением, в том числе однократным, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

Указанные условия в полном объеме распространяются на лиц, работающих по совместительству.



Работа вахтовым методом

У работодателя может быть предусмотрен вахтовый метод работ. Он может применяться как ко всем работникам, так и к их части (некоторым категориям).

! Важно! Вахтовый метод работы предполагает наличие одновременно следующих условий:

- 1) работа протекает вне места постоянного проживания работников (ежедневное возвращение невозможно) или место работы значительно удалено от места нахождения работодателя или места проживания работников;
- 2) работники проживают в специально создаваемых (арендуемых) работодателем вахтовых поселках или общежитиях, иных жилых помещениях.

! Важно! Порядок применения вахтового метода утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии).

Стоимость проживания в вахтовых поселках или общежитиях или иных жилых помещениях оплачивается за счет средств работодателем.

При заключении трудового договора о выполнении работ вахтовым методом в нем указывается место работы, в том числе обособленное структурное подразделение и его местонахождение. Местом работы считаются объекты (участки), на которых осуществляется непосредственная трудовая деятельность. В трудовом договоре, кроме того, должно быть указано, что работник принимается для выполнения работ вахтовым методом, установлены пункт сбора, продолжительность вахты, режим работы, или должны быть даны ссылки на локальный нормативный акт, регулирующий выполнение работ вахтовым методом у конкретного работодателя. Если работы выполняются в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в трудовом договоре также должна быть указана продолжительность дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска.

! Важно! Запрещена работа вахтовым методом следующих работников:

- беременные женщины;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
- несовершеннолетние работники в возрасте до 18 лет;
- работники, имеющие медицинские противопоказания к работе вахтовым методом.

! Важно! Отсутствие медицинских противопоказаний для работы вахтовым методом подтверждается медицинским заключением.



Данный документ работодатель обязан истребовать у каждого работника, претендующего на указанную работу.

При наступлении беременности женщина-работник, принятая для выполнения работ вахтовым методом, с ее согласия должна быть переведена на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе. До предоставления другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, беременная женщина освобождается от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

Рабочее время и время отдыха

При вахтовом методе работа, как правило, выполняется в многосменном режиме. Время начала и окончания работы, вид смены (дневная, вечерняя, ночная), а также продолжительность и порядок предоставления перерывов для отдыха и питания определяются графиками сменности (работы).

В графике должно быть предусмотрено входящее в учетный период время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно. Соответствующие дни нахождения в пути не включаются в рабочее время и могут приходиться на дни междувахтового отдыха.

Вахта - период времени, включающий:

- время выполнения работ на объекте;
- время междусменного отдыха.

! Важно! Продолжительность вахты не должна превышать больше одного месяца.

Случаи увеличения продолжительности вахты:

- наличие необходимых (исключительных) причин для увеличения вахты;
- увеличение вахты производится на отдельных объектах;
- срок увеличения вахты - до 3 месяцев.

! Важно! При увеличении продолжительности вахты работодатель обязан учесть мнение выборной профсоюзной организации (при ее наличии).

При вахтовом методе работы работодатель обязан вести суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за 1 год.

! Важно! Время, включаемое в учетный период:

- все рабочее время;



- время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно;
- время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени.

! Важно! Работодатель обязан вести учет рабочего времени при вахтовом методе работы - по месяцам и за весь учетный период.

Режим рабочего времени и времени отдыха на вахте регулируется графиком работы на вахте, принимаемого с учетом мнения профсоюзной организации (при наличии). В графике предусматривается время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно. Дни нахождения в пути в рабочее время не включаются.

! Важно! Работодатель обязан ознакомить работника с графиком работы на вахте не менее, чем за 2 месяца до введения его в действие.

Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца, но в исключительных случаях на отдельных объектах работодатель может увеличить продолжительность вахты до трех месяцев (ч. 2 ст. 299 ТК РФ).

Продолжительность рабочей смены на вахте не может превышать 12 часов. Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в рабочее время не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха.

Ежедневный (междусменный) отдых - время с момента окончания работы до ее начала в следующий день (смену). Продолжительность междусменного отдыха не может быть менее двойной продолжительности рабочей смены в предшествующий отдыху день (смену), включая время перерыва для отдыха и питания. В некоторых случаях продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха с учетом обеденных перерывов может быть уменьшена до 12 часов.

При производстве работ вахтовым методом допускается сверхурочная работа по правилам ст. 99 ТК РФ. Переработка может возникнуть и в результате уменьшения ежедневного междусменного отдыха до 12 часов с учетом обеденных перерывов. Часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте, не кратные целому рабочему дню, могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых рабочих дней.

Образовавшиеся за счёт переработки дополнительные дни отдыха добавляются к предоставленным дням междувахтового отдыха. При этом каждый дополнительный день отдыха в связи с переработкой оплачивается в размере дневной тарифной ставки.

В течение рабочего дня или смены работникам предоставляются перерывы для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, которые в рабочее время не включаются и не оплачиваются. Кроме того, в распорядке дня должны быть предусмотрены специальные перерывы для обогрева и отдыха, обусловленные технологией и организацией производства и труда для отдельных видов работ.



Персоналу, работающему в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, также предоставляются специальные перерывы, включаемые в рабочее время.

Ежегодный отпуск работникам, занятым на работах вахтовым методом, предоставляется в обычном порядке после использования между вахтовых дней отдыха.

Оплата труда

При вахтовом методе оплата труда работников производится:

- рабочим-сдельщикам - за выполненные работы по укрупненным, комплексным и другим действующим нормам и расценкам;
- мастерам, прорабам, начальникам участков (смен) и другому линейному (цеховому) персоналу, непосредственно осуществляющему руководство на объекте (участке), - за все фактически отработанное время (в часах) из расчета установленных месячных должностных окладов (часовая ставка работников в этих случаях определяется путем деления месячного должностного оклада на количество рабочих часов по календарю расчетного месяца);
- другим руководителям, специалистам и служащим, также работающим на вахте, - за фактически отработанное время (в днях) из расчета установленных месячных должностных окладов;
- рабочим-повременщикам - за все фактически отработанное время (в часах) из расчета установленных тарифных ставок присвоенных разрядов.

Оплата труда работников, работающих вахтовым методом, производится с учетом надбавки за вахтовый метод работы. Размер и порядок выплаты такой надбавки устанавливается:

- нормативными правовыми актами Правительства РФ - за вахтовый метод работы в федеральных государственных органах и учреждениях (ч. 2 ст. 302 ТК РФ);
- нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов РФ - за вахтовый метод работы в государственных органах и учреждениях субъектов РФ (ч. 3 ст. 302 ТК РФ);
- нормативными правовыми актами органов местного самоуправления - за вахтовый метод работы в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях (ч. 3 ст. 302 ТК РФ);
- коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором - за вахтовый метод работы у других работодателей (ч. 4 ст. 302 ТК РФ).



! Важно! Надбавка за вахтовый метод работы выплачивается за следующие периоды времени:

- за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты;
- за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя(пункта сбора) до места выполнения работы;
- за фактические дни нахождения в пути от места выполнения работ до места нахождения работодателя (пункта сбора).

! Важно! Надбавка за вахтовый метод работы выплачивается вместо суточных (ч. 1 ст. 302 ТК РФ).

Если работа вахтовым методом производится в районах Крайнего Севера или местностях к ним приравненных, на работников распространяются все гарантии, предусмотренные для работающих в тяжелых климатических условиях - по оплате труда, предоставлению дополнительных отпусков.

! Важно! Работодатель обязан предоставить работнику также следующие гарантии:

- оплатить дни нахождения в пути от места нахождения работодателя до места выполнения работы и обратно;
- оплатить дни задержки в пути по метеорологическим условиям или по вине транспортных организаций.

! Важно! В указанных случаях оплата производится в размере дневной тарифной ставки, части оклада (должностного оклада) за день работы (дневная ставка).

Оплата труда в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте (день междувахтового отдыха) оплачивается в размере дневной тарифной ставки, дневной ставки (части оклада) за день работы.

! Важно! Коллективным договором, локальным актом или трудовым договором может быть предусмотрена более высокая оплата.



Труд инвалидов

В сфере трудовых правоотношений законодательно установлены определенные гарантии инвалидам. На федеральном уровне из права регулируют Трудовой кодекс РФ и Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

На основании ст. 21 Закона № 181-ФЗ каждый субъект федерации самостоятельно устанавливает такую квоту. В квоту нельзя включать профессии и должности с вредными или опасными условиями труда.

- ! Важно! В зависимости от численности работников квота может составлять от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников (численность работников больше 100 человек) или составлять не более 3 процентов среднесписочной численности (численность работников от 35 до 100 человек).**

От соблюдения установленной квоты освобождаются работодатели - общественные объединения инвалидов или образованные ими организации. На основании ст. 22 Закона № 181-ФЗ работодатель должен организовать рабочие места для инвалидов таким образом, чтобы их труд был максимально безопасным и комфортным. Выделенные в пределах квоты вакансии для инвалидов и специальные рабочие места – это не одно и то же. Их количество может не совпадать. Однако количество специально обустроенных рабочих мест не должно превышать количество мест по квоте. Приказом Минтруда России от 19 ноября 2013 г. № 685н утверждены основные требования к оснащению специальных рабочих мест с учетом нарушений функций инвалидов.

- ! Важно! Работодатель обязан оборудовать специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов в соответствии с их минимальным количеством, установленным субъектом Российской Федерации.**

Локальные акты работодателя, коллективные договоры, трудовые договоры не могут содержать положения, ухудшающие положение инвалидов или содержать дискриминационные условия.

А. Гарантии работникам.

- ! Важно! Работодатель обязан соблюсти следующие гарантии для инвалидов:**

- 1) создание необходимых условий для труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации (ст. 224 Трудового кодекса РФ);



При установлении специального режима труда запрещается создавать работающему инвалиду условия, ухудшающие положение инвалида по сравнению с другими работниками.

! Важно! Индивидуальная программа реабилитации инвалида является обязательным для исполнения работодателем документом.

- 2) установление сокращенной продолжительности рабочего дня (смены) в соответствии с индивидуальной программой реабилитации (ч. 1 ст. 94 Трудового кодекса РФ);
- 3) установление сокращенной продолжительности рабочей недели

! Важно! Продолжительность рабочей недели для инвалидов 1 и 2 группы не может быть более 35 часов в неделю (ч. 1 ст. 92 Трудового кодекса РФ). Для инвалидов 3 группы продолжительность рабочей недели определяется согласно индивидуальной программы реабилитации.

Как поде́нно распределить эти 35 часов в неделю зависит от ИПР и медицинского заключения . При этом заработная плата, а также все социальные права и льготы за лицами такой категории сохраняется в полном объеме.

- 4) предоставление ежегодного удлиненного оплачиваемого отпуска

! Важно! Ежегодный оплачиваемый отпуск для инвалидов составляет 30 календарных дней, исходя из 6 дневной рабочей недели (ч. 5 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ “О социальной защите инвалидов в Российской Федерации”).

- 5) оплата труда за сокращенное рабочее время как за нормальную продолжительность рабочего времени
- 6) соблюдение порядка привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ч. 5 ст. 96, ч. 5 ст. 99, ч. 7 ст. 113 Трудового кодекса РФ).

! Важно! Работник-инвалид может привлекаться к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и праздничные дни, только с его согласия, при отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья к выполнению работы и при наличии письменного подтверждения об ознакомлении работника со своим правом отказаться от выполнения такой работы.

- 7) предоставления отпуска без сохранения заработной платы



- ❗ **Важно!** Продолжительность такого отпуска составляет до 60 календарных дней в году.

Инвалидам-чернобыльцам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время, равно как и дополнительный отпуск продолжительностью 14 дней.

- ❗ **Важно!** Если после переосвидетельствования группа инвалидности меняется, условия труда такого работника подлежат корректировке.

Б. Гарантии работодателям.

Работодатель должен оборудовать специальные рабочие места для инвалидов на свои средства, но может их возместить в установленном порядке.

Работодатель в пониженном размере уплачивает страховые взносы в Фонд социального страхования РФ.

При переводе инвалида по медицинским показаниям на нижеоплачиваемую должность, за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода. А если перевод был связан с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, прежний заработок сохраняется до установления инвалидности либо до выздоровления работника. Эти выплаты относятся к расходам на оплату труда, т.е. включаются в себестоимость продукции.



Труд несовершеннолетних

По общему правилу заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет. До достижения работником 18 лет он считается несовершеннолетним (вплоть до календарной даты наступления совершеннолетия).

! Важно! В отношении несовершеннолетних лиц законодательством установлены особенности правового регулирования трудовых отношений в следующих областях:

- заключение трудового договора;
- воинский учёт;
- ученичество, получение образования;
- виды работ, на которых запрещается/ограничивается труд несовершеннолетних;
- рабочее время;
- время отдыха;
- охрана труда и здоровья несовершеннолетних;
- оплата труда и нормы труда;
- расторжение трудового договора.

! 1. Заключение трудового договора

В установленном порядке работодатель вправе заключать трудовой договор с лицом, не достигшим возраста 16 лет. При нарушении порядка заключения трудовой договор подлежит расторжению, если препятствия к его заключению не устранены.

! Важно! По достижении возраста 15 лет работодатель вправе заключать трудовой договор с работником, если он поступает на работу для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью в одном из следующих случаев:

- после получения общего образования (окончания учебного заведения)
- в свободное от учебы время при получении общего образования
- во время каникул в период обучения в общеобразовательных учебных заведениях или средних профессиональных учебных заведениях.

! Важно! По достижении возраста 14 лет с работником может быть заключен трудовой договор для выполнения легкого труда при наличии одновременно следующих условий:



- согласия одного из родителей (попечителя),
- согласия органа опеки и попечительства,
- работа производится в свободное от учебы время,
- работа не приносит ущерба в освоении образовательной программы,
- работа не причиняет вреда здоровью.

❗ Важно! Возможно заключение трудового договора с работником, не достигшим возраста 14 лет, при наличии одновременно следующих условий:

- работа в определенной сфере

❗ Важно! Сферы, в которых допускается работа малолетних - организации кинематографии, театры, театральные и концертные организации, цирки. Работа заключается в участии в создании и (или) экспонировании произведений. Кроме того, возможна работа в качестве спортсмена.

- согласие одного из родителей (опекуна)
- разрешение органа опеки и попечительства
- работа не приносит ущерба здоровью
- работа не приносит ущерба нравственному развитию работника.

❗ Важно! Трудовой договор от имени работника подписывает родитель (опекун).

В разрешении органа опеки и попечительства должна быть указана максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия.

❗ 2. Виды работ, где запрещено применение труда несовершеннолетних

❗ Важно! Работодателю запрещено принимать на работу несовершеннолетних лиц, если трудовой договор с ними предусматривает (ст. 265 Трудового кодекса РФ):

- работы с вредными условиями труда (постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163),
- работы с опасными условиями труда (постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163),



- подземные работы, работу по совместительству (ч. 5 ст. 282 ТК РФ),
- работу в религиозных организациях (ч. 2 ст. 342 ТК РФ),
- работы, которые могут причинить вред здоровью и нравственному развитию.

! Важно! К таким работам относятся - игорный бизнес, работа в ночных клубах и кабаре, работа по производству, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими или иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания).

- работу вахтовым методом (ст. 298 Трудового кодекса РФ),
- работу, связанную с управлением и движением транспортных средств (постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163).

2.1. Ограничения для несовершеннолетних работников

! Важно! Работодателю запрещено поручать несовершеннолетнему работнику выполнение работ в следующих условиях (ст. 268 Трудового кодекса РФ):

- испытательного срока (ч. 4 ст. 70 ТК РФ),
- за пределами допустимых нагрузок при подъеме и перемещении тяжести вручную (нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную установлены постановлением Минтруда РФ от 07.04.1999 № 7),
- полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности (ст. 244 ТК РФ)
- сверхурочно,
- в выходные и праздничные дни,
- в командировке,
- в ночное время.

! Важно! Ограничение не распространяется на несовершеннолетних творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театральных и концертных организациях, театрах, цирках и иных организациях, участвующих в создании и (или) экспонировании произведений. Их можно привлекать к указанным работам, если они замещают должность, содержащуюся в перечне должностей творческих работников, утв. постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 № 252.



3. Рабочее время несовершеннолетних работников

- ❗ **Важно! Несовершеннолетним работникам в возрасте до 18 лет работодатель обязан установить сокращенное рабочее время.**

Под сокращенным рабочим временем понимается уменьшенная (по сравнению с нормальной) продолжительность рабочего времени.

- ❗ **Важно! Продолжительность сокращенной рабочей недели для несовершеннолетних работников должна быть не более:**

- 24 часов - для работников, не достигших 16 лет
- 35 часов - для работников от 16 до 18 лет.

- ❗ **Важно! Если несовершеннолетние работники обучаются в образовательных учреждениях и в свободное от учебы время работают в течение учебного года, то продолжительность работы не может превышать половины от установленных норм (ч. 4 ст. 92 Трудового кодекса РФ):**

- 12 часов в неделю - для работников, не достигших 16 лет
- 17,5 часов - для работников от 16 до 18 лет.

Работодатель вправе потребовать предъявления справки из образовательного учреждения, подтверждающей получение образования работником.

- ❗ **Важно! В период каникул несовершеннолетние работники, обучающиеся в образовательных учреждениях, вправе полностью отработать весь срок сокращенной рабочей недели (24 или 35 часов соответственно).**

Работодатель не вправе устанавливать продолжительность рабочего дня (смены) для несовершеннолетних более:

- 5 часов - для работников от 15 до 16 лет;
- 7 часов - для работников в возрасте от 16 до 18 лет.

- ❗ **Важно! Для несовершеннолетних работников, совмещающих получение образования по общеобразовательным программам или программам среднего профессионального образования, с работой в свободное от учебы время, в течение учебного года, продолжительность рабочей смены может быть не более:**

- 2,5 часов - для работников от 14 до 16 лет;



- 4 часов - для работников от 16 до 18 лет.

Работодатель вправе потребовать предъявления справки из образовательного учреждения, подтверждающей получение образования работником.

ⓘ 4. Время отдыха

- ⓘ **Важно! Работодатель обязан предоставить несовершеннолетнему работнику ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день (ст. 267 Трудового кодекса РФ).**

Работодатель обязан предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для работника время.

Запрещены:

- не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 4 ст. 124 ТК РФ);
- отзыв из отпуска (ч. 3 ст. 125 ТК РФ);
- замена отпуска денежной компенсацией (ч. 3 ст. 126 ТК РФ).

- ⓘ **Важно! Работодатель обязан предоставить несовершеннолетнему работнику ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения 6 месяцев непрерывной работы (ч. 3 ст. 122 Трудового кодекса РФ).**

Если отпуск предоставляется работнику после достижения им 18 лет, продолжительность отпуска определяется по совокупности времени, отработанному отдельно до и отдельно после наступления совершеннолетия.

ⓘ 5. Охрана здоровья несовершеннолетних.

- ⓘ **Важно! Работодатель обязан направить и оплатить прохождение несовершеннолетними работниками обязательных предварительных при поступлении на работу медицинских осмотров, а также периодических ежегодных медицинских осмотров до достижения ими возраста 18 лет (ст. 69, 266 Трудового кодекса РФ).**

ⓘ 6. Оплата труда и нормы труда

Работодатель обязан установить для несовершеннолетних работников нормы выработки, уменьшив общие нормы выработки пропорционально сокращенному рабочему времени этой категории работников.



❗ Важно! Для следующих работников работодатель может установить пониженные нормы выработки (ст. 270 ТК РФ):

- поступивших на работу после получения общего образования,
- поступивших на работу после получения среднего профессионального образования,
- прошедших профессиональное обучение на производстве.

Оплата труда несовершеннолетних работников производится исходя из отработанного ими времени (выполненной работы).

❗ Важно! Работодатель вправе, но не обязан, производить доплату до размера оплаты труда, который был бы начислен совершеннолетнему работнику при полной (нормальной) продолжительности рабочего времени.

❗ 7. Гарантии при прекращении трудового договора

❗ Важно! Работодатель обязан соблюсти следующие дополнительные требования к порядку прекращения трудового договора с несовершеннолетним работником, если увольнение производится по инициативе работодателя (кроме увольнения в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем) (ст. 269 Трудового кодекса РФ):

- наличие согласия соответствующей государственной инспекции труда
- наличие согласия комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.



Гарантии и компенсации работникам в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

Работодатель обязан обеспечить применение государственных гарантий и компенсаций, установленных для работника Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в связи с работой и проживанием в особых климатических условиях.

! Важно! Виды государственных гарантий и компенсаций (ст. 313 Трудового кодекса РФ):

- повышенная оплата труда (районный коэффициент, процентная надбавка) (ст. 315- 317 Трудового кодекса РФ);
- дополнительный выходной день (ст. 319 Трудового кодекса РФ);
- сокращенная рабочая неделя (ст. 320 Трудового кодекса РФ);
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 322 Трудового кодекса РФ);
- компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно (ст. 325 Трудового кодекса РФ);
- гарантии при увольнении по сокращению штатов (ст. 318 Трудового кодекса РФ);
- гарантии медицинского обеспечения (ст. 323 Трудового кодекса РФ);
- компенсация расходов, связанных с переездом (ст. 326 Трудового кодекса РФ);
- иные гарантии и компенсации (ст. 327 Трудового кодекса РФ).

! Важно! Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к ним, определен постановлением Совмина СССР от 03.01.1983 № 12.

Объём предоставления некоторых государственных гарантий и компенсаций зависит от трудового стажа работника. Порядок установления и исчисления трудового стажа, необходимого для получения государственных гарантий и компенсаций, устанавливается Правительством Российской Федерации в соответствии с федеральным законом.



❗ 1. Повышенная оплата труда

- ❗ **Важно! Работодатель обязан производить оплату труда с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.**

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате установлены Правительством РФ, нормативными актами бывшего Союза ССР.

Органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления вправе устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов, чем установлены Правительством РФ или нормативными актами бывшего Союза ССР.

- ❗ **Важно! Условие и порядок начисления процентной надбавки к заработной плате:**

- наличие стажа работы в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к ним, длительностью не менее шести месяцев;
- увеличение надбавки за каждые шесть месяцев работы, затем за каждый год работы - на 10 процентов (до достижения 80 - 100 процентов заработной платы - в зависимости от района Крайнего Севера, до достижения 50 процентов заработной платы - для местностей, приравненных к РКС).

Трудовой стаж, дающий право на получение процентных надбавок к месячной заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, суммируется независимо от сроков перерыва в работе и мотивов прекращения трудовых отношений, за исключением увольнения за виновные действия.

- ❗ **Важно! Порядок начисления процентной надбавки к заработной плате молодежи (работникам, не достигшим 30 лет):**

- наличие стажа работы в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к ним, длительностью не менее шести месяцев;
- проживание в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к ним - не менее 1 года
- увеличение надбавки за каждые шесть месяцев работы, затем за каждый год работы (для РКС), за каждые шесть месяцев работы (для МКС) (до достижения 80 процентов заработной платы - РКС, 50 процентов заработной платы - МКС).



- ❗ **Важно!** Суммы расходов, связанных с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате работодатель относит к расходам на оплату труда в полном размере.

❗ 2. Дополнительный выходной день

- ❗ **Важно!** Работодатель обязан ежемесячно предоставлять дополнительный выходной день без сохранения заработной платы:

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющего ребенка, не достигшего возраста 16 лет
- при наличии его письменного заявления.

Дополнительный выходной день, хотя и без сохранения заработной платы – это дополнительный день еженедельного непрерывного отдыха. Продолжительность же еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов. В этом отличие дополнительного выходного дня без сохранения заработной платы от однодневного отпуска без сохранения заработной платы.

❗ 3. Сокращенная рабочая неделя

- ❗ **Важно!** Работодатель обязан установить женщинам, работающим в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним, сокращенную 36 часовую рабочую неделю.

Условие о сокращенной рабочей неделе для женщин должно содержаться в коллективном договоре или трудовом договоре.

- ❗ **Важно!** При сокращенной рабочей неделе работодатель обязан выплачивать заработную плату женщинам как за полную (нормальную) 40 часовую рабочую неделю.

❗ 4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

- ❗ **Важно!** Продолжительность дополнительного отпуска составляет:

- в районах Крайнего Севера предоставляется отпуск - 24 календарных дня,
- в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера - 16 календарных дней,



- в остальных районах Севера, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка - 8 календарных дней (ст. 321 Трудового кодекса РФ, ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1).

❗ Важно! Порядок предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска:

- работник работает в РКС, МКС или районах, где установлены районные коэффициенты и процентные надбавки (ст. 321 Трудового кодекса РФ),
- работодатель предоставляет работнику отпуск без сохранения заработной платы для проезда к месту использования отпуска и обратно (ч. 3 ст. 322 Трудового кодекса РФ),
- общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска при суммировании всех видов отпусков не превышает 6 месяцев (ч. 3 ст. 322 Трудового кодекса РФ),
- при исчислении общей продолжительности ежегодного отпуска суммируется ежегодный основной и все дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска.

❗ Важно! Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков, допускается не более чем за 2 года.

Работодатель обязан предоставить работнику по его письменному заявлению ежегодный оплачиваемый отпуск (или его часть - не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка до 18 лет, поступающего в учебное заведение среднего или высшего профессионального образования, расположенное в другой местности.

❗ Важно! При наличии двух и более детей работодатель обязан предоставлять отпуск для каждого ребенка, один раз.

Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска.

⑤ 5. Компенсация расходов на оплату проезда и провоза багажа к месту использования отпуска

Работодатель обязан компенсировать работнику стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

❗ Важно! Компенсация расходов производится в следующем порядке:



- компенсируется стоимость проезда работника к месту использования отпуска и обратно,
- компенсируется стоимость провоза работником багажа весом до 30 кг к месту использования отпуска и обратно,
- право на компенсацию возникает по истечении 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя (кроме работников, имеющих право на предоставление отпуска ранее истечения 6 месяцев),
- компенсация производится в пределах территории Российской Федерации,
- периодичность компенсации - 1 раз в 2 года,
- компенсация производится за счет средств работодателя.

❗ Важно! Размер, порядок и условия компенсации указанных расходов определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Если работник едет к месту использования отпуска и обратно на личном транспорте, то проезд оплачивается по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

❗ 6. Гарантии при увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации

В случае сокращения численности или штата работников организации, расположенной в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к ним, работодатель обязан произвести выплату выходного пособия в размере среднего заработка и сохранить за работником средний заработка на период трудоустройства.

❗ Важно! Средний заработок сохраняется за работником на период не свыше 3 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Средний заработок сохраняется за работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев при наличии следующих условий одновременно:

- работник обратился в службу занятости в течение 1 месяца после увольнения,
- работник не был трудоустроен службой занятости,
- службой занятости принято решение о выплате среднего заработка за четвертый, пятый и шестой месяцы.

❗ Важно! Выплата уволенному работнику выходного пособия и сохраненного среднего месячного заработка производится



работодателем по прежнему месту работы за счет средств работодателя.

7. Гарантии медицинского обеспечения

Важно! В коллективном договоре должны быть предусмотрены гарантии медицинского обеспечения работников.

Отсутствие в коллективном договоре (при его наличии) условий о медицинском обеспечении работников является нарушением закона. Для работников федеральных органов оплата стоимости проезда для медицинских консультаций или лечения возможна при наличии медицинского заключения, выданного в установленном порядке, и невозможность предоставления соответствующих консультаций или лечения по месту работы и/или проживания.

8. Компенсация расходов, связанных с переездом

За счет средств работодателя работнику, прибывшему в район Крайнего Севера из другого региона, предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- единовременное пособие в размере двух месячных тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины месячной тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника;
- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом;
- оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора в данной организации в указанных районах и местностях.



- ❗ **Важно! Размер, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом в районы Крайнего Севера или местности, приравненные к ним, должен быть определен в коллективном договоре, локальном нормативном акте, трудовом договоре.**

❗ 9. Иные гарантии

При наличии в федеральных законах, нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, актах органов местного самоуправления, иных гарантий, работодатель обязан их предоставить.

В настоящее время гарантии северянам установлены федеральными законами в области социального страхования и пенсионного обеспечения, жилищных отношений.



Работа женщин и лиц с семейными обязанностями

Трудовым законодательством установлены определенные гарантии работающим женщинам и особенности применения их труда. Также установлены гарантии другим лицам с семейными обязанностями.

1. Гарантии для женщин

- 1) запрет на применение труда женщин на определенных работах (ст. 253 Трудового кодекса РФ);

Важно! Запрещен труд женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимы нормы (кроме женщин-спортсменов во время их участия или подготовке к спортивным мероприятиям, если это не запрещено женщине по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением).

Предельно допустимые нормы установлены постановлением Правительства РФ от 06.02.1993 № 105.

Важно! Запрещено применение труда женщин в возрасте до 35 лет, а беременных женщин любого возраста в растениеводстве, животноводстве, звероводстве, с применением ядохимикатов, пестицидов, дезинфицирующих средств (постановление ВС РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1).

- 2) ограничение применения труда женщин на определенных работах (ст. 253 Трудового кодекса РФ);

Важно! Работодатель не вправе применять труд женщин на работах с вредными и опасными условиями труда, на подземных работах, за исключением нефизических работ и работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Перечень таких работ и, а также перечень должностей руководителей, специалистов и других работников утвержден постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 162.



3) установление сокращенной продолжительности рабочего времени;

- ! Важно! Сокращенное рабочее время - менее 40 часов в неделю - работодатель обязан установить женщинам, работающим в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к ним (ст. 320 Трудового кодекса РФ), являющимися медицинскими работниками (ст. 350 ТК РФ), а также женщинам, работающим в сельской местности (п. 173 постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1).**

Указанная продолжительность рабочей недели устанавливается, если по характеру работы для женщины не предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели.

- ! Важно! Работодатель обязан оплачивать труд женщин при сокращенной рабочей неделе как при полной (нормальной) 40 часовой рабочей неделе.**

4) установление неполного рабочего времени работодатель не вправе отказать в установлении неполного рабочего времени следующим категориям работников по их просьбе (ст. ст. 93, 256 ТК РФ,):

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицу, воспитывающему детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) без матери. Подробнее о том, кто относится к лицам, воспитывающим детей без матери, см. п. 4 настоящего материала;
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с выданным в установленном порядке медицинским заключением;
- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком, при их желании работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

5) повышенная оплата труда за работу в режиме рабочего дня, разделенного на части, в определенных отраслях экономики

- ! Важно! Работодатель обязан оплачивать труд женщин в повышенном на 30 процентов размере за работу в сельской местности в режиме разделенного на части рабочего дня (п. 1.7 постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1).**



б) установление дополнительных выходных дней

! Важно! Работодатель обязан по письменному заявлению женщины, работающей в сельской местности, предоставлять один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ч. 2 ст. 262 Трудового кодекса РФ).

Дополнительный выходной день, хотя и без сохранения заработной платы – это дополнительный день еженедельного непрерывного отдыха. Продолжительность же еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов.

! 2. Гарантии лицам с семейными обязанностями (глава 41 Трудового кодекса РФ):

1) предоставление ежемесячных дополнительных дней отдыха (ч. 1 ст. 262 Трудового кодекса РФ)

! Важно! Одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению для ухода за детьми-инвалидами работодатель обязан предоставлять ежемесячно 4 дополнительных оплачиваемых в размере среднего заработка выходных дня.

Дополнительные выходные дни для ухода за детьми-инвалидами не предоставляются в следующих случаях:

- если работник просит предоставить неиспользованные выходные дни за прошедший календарный месяц.
- если работник просит предоставить дополнительные выходные в период очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком в возрасте до трех лет.

При этом у другого родителя (опекуна, попечителя, другого лица, воспитывающего ребенка без матери) право на четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня сохраняется.

Оплата дополнительных дней производится за счет средств ФСС РФ, поэтому, при наступлении обстоятельств, влекущих потерю права на использование дополнительных оплачиваемых дней, работник обязан известить об этом работодателя.

! Важно! Выходные дни могут быть использованы одним из родителей (опекунов, попечителей) либо разделены ими между собой по их усмотрению.



2) предоставление дополнительного отпуска без сохранения заработной платы

! Важно! Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет или одиноким отцам, воспитывающим без матери двух и более детей указанного возраста, работодатель обязан предоставить дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 2 недель (пп. “б” п. 3 постановления ЦК КПСС, Совмина СССР от 22.01.1981 № 235, распоряжение Совмина СССР от 30.10.1985 № 2275р).

Остальным работникам такой отпуск работодатель обязан предоставить, если эта возможность установлена коллективным договором (ст. 263 Трудового кодекса РФ):

- работнику, имеющему 2 и более детей до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида (до 18 лет),
- одинокому родителю, воспитывающему одного ребенка до 14 лет.

! Важно! Работодатель не вправе отказать работнику в просьбе присоединить дополнительный отпуск к ежегодному оплачиваемому отпуску, или использовать его отдельно - полностью или по частям.

Работодатель и работник не вправе переносить указанный отпуск на следующий рабочий год.

! Важно! Продолжительность дополнительного отпуска - до 14 календарных дней.

3) предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска

! Важно! Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет или одиноким отцам, воспитывающим без матери двух и более детей указанного возраста, работодатель обязан предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск сроком до 3 дня (пп. “б” п. 3 постановления ЦК КПСС, Совмина СССР от 22.01.1981 № 235, распоряжение Совмина СССР от 30.10.1985 № 2275р).



4) предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для работника время

! Важно! Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет или одиноким отцам, воспитывающим без матери двух и более детей указанного возраста, работодатель обязан предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в летнее время или в любое удобное для них время (пп. "б" п. 3 постановления ЦК КПСС, Совмина СССР от 22.01.1981 № 235, распоряжение Совмина СССР от 30.10.1985 № 2275р).

! Важно! В удобное время ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 Трудового кодекса РФ).

5) Предоставление отпуска по уходу за ребенком

В соответствии со ст. 256 ТК РФ право на отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет имеют мать, отец, бабушка, дед, другой родственник, опекун, а также другое лицо, воспитывающее ребенка без матери, которые фактически осуществляют уход за ним. Возможность предоставления такого отпуска не зависит от степени родства и совместного проживания с родителями (родителем) этого ребенка.

Работникам, усыновившим ребенка, также предоставляются отпуска по уходу за ребенком (ст. 257 ТК РФ). Правом на такой отпуск может воспользоваться любой из родителей, если они оба усыновили ребенка (ч. 3 ст. 257 ТК РФ). Постановлением Правительства РФ от 11.10.2001 N 719 утвержден Порядок предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка.

6) компенсационные и другие выплаты женщинам и лицам с семейными обязанностями

- ежемесячные компенсационные выплаты отдельным категориям граждан производятся по месту работы (Указ Президента РФ от 30.05.1994 N 1110 "О размере компенсационных выплат отдельным категориям граждан"). Право на получение указанных выплат имеют лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. К ним относятся мать, отец, усыновитель, опекун, бабушка, дедушка, другой родственник, фактически осуществляющий уход за ребенком, если такое лицо состоит в трудовых отношениях на условиях найма с организациями независимо от их организационно-правовых форм.



Постановлением Правительства РФ от 03.11.1994 N 1206 утвержден Порядок назначения и выплаты ежемесячных компенсационных выплат отдельным категориям граждан.

- ежемесячные пособия по уходу за ребенком выплачивается по месту работы лицу, которое находится в отпуске по уходу за ним. Условия исчисления пособия предусмотрены в Постановлении Правительства РФ от 15.06.2007 N 375. Если за ребенком ухаживает несколько лиц (например, мама и бабушка), то пособие выплачивается только одному из них.

В период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работник может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия (ч. 3 ст. 256 ТК РФ).

- единовременное пособие при рождении ребенка выплачивается на каждого ребенка, за исключением мертворожденного. Получить пособие по месту своей работы может один из родителей либо лицо, его заменяющее.

7) ограничения на привлечение к сверхурочной работе, работе в выходные, праздничные дни, направления в командировки;

! Важно! Работодатель вправе привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные или праздничные дни работников, воспитывающие детей до 5 лет без супруга (супруги); работников, имеющих детей-инвалидов; опекунов, попечителей несовершеннолетних детей только при наличии их письменного на то согласия, при отсутствии противопоказаний по здоровью, а также при письменном ознакомлении работников со своим правом отказаться от выполнения такой работы (ст. 259, 264 Трудового кодекса РФ).

8) сохранение среднего заработка

Частью 3 ст. 254 ТК РФ предусмотрено сохранение за беременной женщиной среднего заработка по месту работы на время прохождения диспансерного обследования. Основанием для предоставления указанной гарантии является справка медицинской организации, подтверждающая состояние беременности.

9) перевод на другую работу

- беременная женщина на основании медицинского заключения и по ее заявлению переводится на другую работу, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ч. 1 ст. 254 ТК РФ),



- женщина, имеющая детей в возрасте до полутора лет, по её заявлению переводится на другую работу в случае невозможности выполнения прежней работы (ч. 4 ст. 254 ТК РФ). Под невозможностью выполнения прежней работы следует понимать случаи, когда такая работа несовместима с кормлением ребенка и надлежащим уходом за ним, в том числе из-за разъездного характера или удаления от места жительства.

10) запрет на увольнение по инициативе работодателя

! Важно! Работодатель не вправе уволить по собственной инициативе следующих работников:

- беременную женщину,
- женщину, имеющую ребенка в возрасте до трех лет,
- одинокую мать, воспитывающую ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет
- одинокую мать малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет,
- работника, воспитывающего ребенка-инвалида до 18 лет без матери,
- работника, воспитывающего малолетнего ребенка до 14 лет без матери
- родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет
- единственного кормильца ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

! Важно! Увольнение по инициативе работодателя указанных работников может быть произведено лишь по следующим основаниям:

- в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем,
- в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- в связи с однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей (прогул; появление на работе в нетрезвом состоянии; разглашение охраняемой законом тайны, совершение по месту работы хищения чужого имущества, растраты, умышленного его



- уничтожения; нарушение требований охраны труда, если это повлекло тяжкие последствия или создавало угрозу их наступления;
- в связи с совершением виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если дают основания для утраты доверия к работнику;
 - неприятия мер к урегулированию конфликта интересов, не предоставления или предоставления неполных или недостоверных сведений о своих доходах и расходах
 - в связи с совершением работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
 - в связи с однократным грубым нарушением руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей
 - в связи с предоставлением работником подложных документов при заключении трудового договора;
 - в связи с применением, в том числе однократным, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

Указанные условия в полном объеме распространяются на лиц, работающих по совместительству.



Работа совместителей

Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

❗ Важно! Элементы совместительства:

1. выполнение другой (помимо основной) регулярной, оплачиваемой работы (ч. 1 ст. 282 Трудового кодекса РФ);
2. работа производится в свободное от основной работы время (ч. 1 ст. 282 Трудового кодекса РФ);
3. работа выполняется по трудовому договору о совместительстве (ч. 1 ст. 282 Трудового кодекса РФ);
4. количество работодателей (как юридических, так и физических лиц), с которыми работник вправе заключать трудовой договор о работе по совместительству, законом не ограничено;
5. работа может выполняться как у единственного работодателя по основному месту работы на условиях внутреннего совместительства, так и у других работодателей на условиях внешнего совместительства (ч. 3 ст. 282 Трудового кодекса РФ)
6. в трудовом договоре содержится указание на то, что выполняемая работа является совместительством (ч. 4 ст. 282 Трудового кодекса РФ).

❗ Важно! Работа по совместительству запрещена в следующих случаях:

- работник не достиг возраста 18 лет;
- работник занят по основному месту работы на работах с вредными или опасными условиями труда и работа по совместительству также связана с вредными или опасными условиями труда;
- работник занят по основной работе на работах по управлению движением или непосредственно движением транспортных средств и работа по совместительству предполагает такую же работу
- работник по основному месту работы - руководитель организации
- работник по основному месту работы - спортсмен или тренер
- работник по основному месту работы - член правительства РФ
- работник по основному месту работы - судья
- работник по основному месту работы - адвокат
- работник по основному месту работы - руководитель охранного предприятия или охранник;
- работник по основному месту работы - депутат



- работник по основному месту работы - руководитель государственной или муниципальной организации, их филиалов.

! Важно! При приеме на работу по совместительству работодатель вправе требовать от работника следующих документов:

- представления паспорта или иного документа, удостоверяющего личность,
- документа об образовании (или заверенной его копии) - если работа требует специальных знаний,
- на работы с вредными или опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы (ст. 283 Трудового кодекса РФ).

! Важно! Работа по совместительству не может превышать 4 часов в день, т.е. ½ дневной нормы при 5 дневной рабочей неделе.

В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность работы по совместительству не должна превышать половины месячной (другой) нормы рабочего времени (нормы рабочего времени для другого учетного периода), установленной для соответствующего работника.

! Важно! В следующих случаях работник может работать по совместительству полный рабочий день:

- работник приостановил работу по основному месту работы в связи с задержкой выплаты ему заработной платы;
- работник по основному месту работы свободен от исполнения трудовых обязанностей;
- работник отстранен от работы в связи тем, что подлежит переводу в соответствии с медицинским заключением на другую работу, которая отсутствует у его работодателя по основному месту работы.

! Важно! Оплата труда совместителей производится одним из следующих способов:

1. пропорционально отработанному времени (повременная система оплаты труда) или в зависимости от выработки (сдельная система оплаты труда);
2. на условиях, установленных трудовым договором.

! Важно! Совместителю с повременной оплатой труда либо с оплатой труда нормированных заданий, производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.



Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с получением образования, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются работникам только по основному месту работы и на совместителей не распространяются.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

- ❗ **Важно! Работодатель обязан предоставить совместителю ежегодный оплачиваемый отпуск одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по его основному месту работы.**

Если работник на момент отпуска не отработал 6 месяцев по совместительству, работодатель обязан предоставить отпуск авансом.

- ❗ **Важно! Работодатель обязан по просьбе работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы в случае, если отпуск по работе по совместительству меньше отпуска по месту основной работы, на количество дней, не достигающих до продолжительности отпуска по основной работе (ст. 286 Трудового кодекса РФ).**

Дополнительным основанием для прекращения трудового договора с совместителем является прием на работу работника, для которого эта работа будет являться основной. При этом закон не допускает досрочного прекращения трудового договора с совместителями, работающими по срочному трудовому договору, в связи с приемом на работу другого работника.

- ❗ **Важно! Работодатель обязан в письменной форме предупредить совместителя об увольнении не менее чем за 2 недели до прекращения трудового договора.**



Особенности регулирования труда дистанционных работников

Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет.

Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе, то есть в трудовом договоре данное условие должно быть прямо указано.

Договор на дистанционную работу может заключаться для выполнения работы, результат которой не имеет материального выражения (например, с программистами, консультантами, журналистами, программистами и прочими работниками умственного труда). Созданный дистанционным работником интеллектуальный продукт является собственностью работодателя.

На дистанционных работников в полной мере распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных Трудовым кодексом РФ.

Дистанционный работник входит в штат организации.

! Важно! Трудовой кодекс РФ предусматривает случаи, когда взаимодействие работодателя и дистанционного работника или лица, поступающего на дистанционную работу, может осуществляться путем обмена электронными документами, а также случаи запрета взаимодействия путем электронного документооборота.

При этом способ взаимодействия дистанционного работника и работодателя (использование бумажного или в разрешенных законодательством случаях электронного документооборота) следует определить в трудовом договоре.

Путем обмена электронными документами могут заключаться трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе. При этом работодатель не позднее трех календарных дней со дня заключения трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр данного трудового договора на бумажном носителе.

При заключении трудового договора о дистанционной работе путем обмена электронными документами все документы, предъявляемые при поступлении на работу, за исключением трудовой книжки (паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; страховое свидетельство обязательного



пенсионного страхования; документы воинского учета; документ об образовании и (или) о квалификации; справку о наличии (отсутствии, прекращении) судимости и (или) факта уголовного преследования; другие документы), могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронного документа. Однако по требованию работодателя данное лицо обязано направить ему по почте заказным письмом с уведомлением нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

Работодатель может знакомить путем обмена электронными документами дистанционного работника (лицо, заключающее трудовой договор о дистанционной работе) с приказом о приеме на работу, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором, прочими приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами. При этом приказ (распоряжение) работодателя о прекращении трудового договора о дистанционной работе работодатель обязан направить дистанционному работнику в день прекращения данного трудового договора по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

Если в соответствии с Трудовым кодексом работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник может сделать это в форме электронного документа.

Работодатель может при подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, предоставить работнику эти копии в форме электронного документа, но только если такой способ предоставления указан в заявлении работника. В противном случае работодатель обязан направить дистанционному работнику копии документов по почте заказным письмом с уведомлением. Вне зависимости от способа предоставления копий документов работодатель должен выполнить требование не позднее трех рабочих дней со дня подачи работником соответствующего заявления.

Работник не вправе использовать электронный документооборот для предоставления документов, связанных с получением обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. Дистанционный работник обязан направить работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением.

! Важно! В случаях, когда Трудовым кодексом РФ предусмотрено взаимодействие дистанционного работника или лица, поступающего на дистанционную работу, и работодателя путем обмена



электронными документами, используются усиленные квалифицированные электронные подписи обеих сторон.

Порядок получения и использования таких подписей установлен Федеральным законом от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи».

Каждая из сторон трудовых взаимоотношений обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный трудовым договором о дистанционной работе.

- ❗ **Трудовой кодекс РФ устанавливает некоторые особенности содержания трудового договора с дистанционным работником и выполнения обязанностей работодателя, возникающих в связи с заключением договора.**

Местом заключения трудового договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе, подписанных путем обмена электронными документами, указывается место нахождения работодателя.

Место исполнения обязанностей по договору работник выбирает самостоятельно.

В трудовом договоре о дистанционной работе помимо дополнительных условий, не ухудшающих положения работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, может предусматриваться дополнительное условие об обязанности дистанционного работника использовать при исполнении им своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, предоставленные или рекомендованные работодателем.

Порядок и сроки представления дистанционными работниками отчетов о выполненной работе, размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов определяются трудовым договором о дистанционной работе.

Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению, если иное не предусмотрено трудовым договором. Это не освобождает работодателя от обязанности вести учёт рабочего времени такого работника.

Трудовым договором должен определяться порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков.

Если трудовой договор о дистанционной работе заключается путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор,



данное лицо получает страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования самостоятельно.

! Важно! По соглашению сторон сведения о дистанционной работе могут не вноситься в трудовую книжку дистанционного работника, а при заключении трудового договора впервые трудовая книжка дистанционному работнику может не оформляться.

В этих случаях основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже дистанционного работника является экземпляр трудового договора о дистанционной работе.

При отсутствии вышеназванного соглашения дистанционный работник предоставляет работодателю трудовую книжку лично или направляет ее по почте заказным письмом с уведомлением.

! Важно! Законодательство РФ устанавливает особенности организации и охраны труда дистанционных работников.

В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных работников работодатель обязан исполнять только следующие предусмотренные Трудовым кодексом РФ обязанности в области охраны труда:

- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

! Важно! Расторжение трудового договора о дистанционной работе производится по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом.

При этом трудовой договор может предусматривать дополнительные основания его расторжения по инициативе работодателя.



Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров (кроме особенностей заключения и расторжения трудового договора)

Спортсменами признаются работники, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и участии в спортивных соревнованиях по определенным виду или видам спорта.

Тренеры – работники, трудовая функция которых состоит в проведении со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществлении руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов.

Физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, не вправе заключать трудовые договоры со спортсменами и тренерами в качестве работодателя.

- ! Важно! Спортсмены обязаны проходить обязательные периодические медицинские осмотры не реже одного раза в год. Спортсмен вправе обратиться к работодателю с просьбой о проведении внеочередного медицинского осмотра в соответствии с медицинским заключением. Работодатель обязан организовать за счет собственных средств прохождение спортсменами указанных медицинских осмотров.**

Спортсмены обязаны следовать медицинским рекомендациям по результатам медицинских осмотров.

На время прохождения указанных как периодических, так и внеочередных медицинских осмотров за спортсменом сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

- ! Важно! В случаях, когда работодатель не имеет возможности обеспечить участие спортсмена в спортивных соревнованиях, допускается по согласованию между работодателями временный перевод спортсмена с его письменного согласия к другому работодателю на срок, не превышающий одного года.**

Работодатель по месту временной работы не имеет права переводить спортсмена к другому работодателю.

На период временного перевода работодатель по месту временной работы заключает со спортсменом срочный трудовой договор.

На основной работе трудовой договор приостанавливается, но за работником сохраняется место работы (работодатель обязан будет «принять» спортсмена после окончания срока временного перевода). При этом если этот приостанавливаемый трудовой договор является срочным, то течение срока его действия не прерывается.



При прекращении трудового договора (в том числе досрочно), заключенного на период временного перевода спортсмена к другому работодателю, первоначально заключенный трудовой договор возобновляет свое действие в полном объеме со следующего рабочего дня после календарной даты, с которой связывается прекращение трудового договора, заключенного на период временного перевода.

Если по истечении срока временного перевода спортсмен продолжает работать у работодателя по месту временной работы и ни спортсмен, ни оба работодателя (по месту временной и основной работы) не требуют прекращения трудового договора, заключенного на период временного перевода, и возобновления первоначально трудового договора, то первоначально заключенный трудовой договор прекращается и действие трудового договора, заключенного на период временного перевода, продлевается на срок, определяемый соглашением сторон, а при отсутствии такого соглашения – на неопределенный срок.

! Важно! В установленных Трудовым кодексом РФ случаях работодатель обязан отстранить спортсмена от участия в спортивных соревнованиях.

Таких случаев два: спортивная дисквалификация спортсмена и требование общероссийской спортивной федерации по соответствующим виду или видам спорта, предъявленное в соответствии с нормами, утвержденными этой федерацией.

Работодатель отстраняет спортсмена от участия в спортивных соревнованиях на весь период до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения.

В период отстранения спортсмена от участия в спортивных соревнованиях работодатель обеспечивает его участие в тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям с сохранением за ним части заработка в размере, определяемом трудовым договором. При этом указанный заработок не может быть менее 2/3 тарифной ставки оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально отработанному времени.

! Важно! Работодатели обязаны по вызовам (заявкам) общероссийских спортивных федераций направлять спортсменов, тренеров с их письменного согласия в спортивные сборные команды Российской Федерации для участия в тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям и в международных официальных спортивных мероприятиях в составе указанных команд.



ТК РФ предоставляет спортсменам и тренерам, направленным в спортивные сборные команды Российской Федерации, следующие гарантии:

- сохранение места работы (должность) и среднего заработка на время отсутствия на рабочем месте, включая проезд к месту расположения спортивной сборной команды Российской Федерации и обратно, а также участие в спортивных мероприятиях;
- возмещение расходов на проезд, проживание, питание, обеспечение медикаментами и витаминами и других затрат, связанных с участием в спортивных мероприятиях.

! Важно! Трудовой кодекс РФ устанавливает особенности регулирования труда спортсменов в возрасте до 18 лет.

Продолжительность их ежедневной работы устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, но она не может превышать:

- для работников в возрасте до 16 лет – 24 часов в неделю,
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – 35 часов в неделю,
- для учащихся образовательных организаций в возрасте до 18 лет – половины установленной нормы рабочего времени для лиц соответствующего возраста.

Работодатель вправе направлять несовершеннолетних спортсменов в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, но только в случаях и порядке, которые установлены в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах или трудовом договоре.

Во время участия в спортивных мероприятиях допускается превышение спортсменом, не достигшим возраста восемнадцати лет, предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную, если это необходимо в соответствии с планом подготовки спортсмена к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

! Важно! Трудовой кодекс устанавливает особенности регулирования труда женщин-спортсменов.

По общему правилу, запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. Такие нормы установлены Постановлением Правительства РФ от 06.02.1993 № 105.

Однако во время участия в спортивных мероприятиях допускается превышение женщиной-спортсменом вышеназванных предельно допустимых норм нагрузок, если это необходимо в соответствии с планом подготовки женщины-спортсмена



к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ей по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

- ! Важно! Работодатель обязан за счет собственных средств обеспечивать спортсменов, тренеров спортивной экипировкой, спортивным оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами.**

Кроме того, работодатель должен поддерживать указанные экипировку, оборудование, инвентарь и средства в состоянии, пригодном для использования.

Если по независящим от работника причинам экипировка, оборудование и другие материально-технические средства пришли в негодность до окончания установленных сроков либо подверглись порче в местах, которые отведены для их хранения, или похищены оттуда, работодатель обязан отремонтировать их либо выдать работникам исправные средства.

- ! Важно! Спортсменам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.**

Его продолжительность определяется коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором, но при этом он должен составлять не менее четырех календарных дней.

- ! Важно! Работодатель обязан в период временной нетрудоспособности спортсмена, вызванной спортивной травмой при исполнении обязанностей по трудовому договору, производить ему за счет собственных средств доплату к пособию по временной нетрудоспособности до размера среднего заработка.**

Такая доплата производится в случае, когда размер указанного пособия ниже среднего заработка спортсмена и разница между размером указанного пособия и размером среднего заработка не покрывается страховыми выплатами по дополнительному страхованию спортсмена, осуществляемому работодателем.

- ! Важно! Не включение спортсмена в заявку на участие в спортивном соревновании, в том числе в связи с тем, что он не отвечает требованиям, установленным организатором спортивного соревнования, не является основанием для снижения данному спортсмену заработной платы.**

В указанных случаях работодатель обязан обеспечить участие спортсмена в тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям.



! Важно! Коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами могут предусматриваться условия о дополнительных гарантиях и компенсациях спортсменам, тренерам.

Таковыми гарантиями могут быть, в частности:

- проведение восстановительных мероприятий в целях улучшения здоровья спортсмена;
- гарантии спортсмену в случае его спортивной дисквалификации;
- выплаты дополнительных компенсаций в связи с переездом на работу в другую местность;
- предоставление питания за счет работодателя;
- социально-бытовое обслуживание;
- обеспечение спортсмена, тренера и членов их семей жилым помещением на период действия трудового договора;
- компенсация транспортных расходов;
- дополнительное медицинское обеспечение;
- дополнительные денежные выплаты спортсмену в случаях возникновения временной нетрудоспособности или полной утраты трудоспособности в период действия трудового договора;
- оплата работодателем обучения спортсмена в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;
- дополнительное пенсионное страхование.



Особенности регулирования труда работников, направленных для работы к другому работодателю по договору о предоставлении персонала

- ! Важно! Осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала) имеют право частные агентства занятости.**

Частные агентства занятости – юридические лица (организации), зарегистрированные на территории Российской Федерации и прошедшие аккредитацию на право осуществления данного вида деятельности.

В случае приостановления или отзыва аккредитации частного агентства занятости оно теряет право заключать с работниками трудовые договоры в целях направления их по договору о предоставлении труда работников (персонала). При этом все права и обязанности данного частного агентства занятости по заключенным ранее таким трудовым договорам сохраняются.

После трудоустройства (на временных условиях) в частное агентство занятости работник обязуется выполнять прописанную в трудовом договоре с агентством трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем лица, с которым не состоит в трудовых отношениях.

- ! Важно! Трудовой кодекс РФ устанавливает случаи, когда допускается заключение частным агентством занятости трудовых договоров с работниками для их направления на работу у принимающей стороны по договору о предоставлении персонала.**

Частное агентство занятости вправе заключать трудовой договор с работниками для их направления на работу у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) к:

- гражданину, не являющемуся индивидуальным предпринимателем, в целях личного обслуживания, оказания помощи по ведению домашнего хозяйства;
- индивидуальному предпринимателю или организации для временного исполнения обязанностей отсутствующих работников, за которыми в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами сохраняется место работы;
- индивидуальному предпринимателю или организации для проведения работ, связанных с заведомо временным (до девяти месяцев) расширением производства или объема оказываемых услуг.

В других случаях, помимо вышеназванных, частное агентство занятости может заключать трудовой договор с работниками для их направления на работу у



принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) только при одновременном соблюдении двух условий:

- в целях временного трудоустройства ищущих временную работу отдельных категорий лиц (лиц, обучающихся по очной форме обучения; одиноких и многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей; лиц, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы),
- когда в соответствии с законодательством РФ с работниками заключаются либо могут заключаться срочные трудовые договоры.

Направление работников, с которыми заключен соответствующий трудовой договор частным агентством занятости, для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении персонала не допускается в целях:

- 1) замены участвующих в забастовке работников принимающей стороны;
- 2) выполнения работ в случае простоя (временной приостановки принимающей стороной работ), осуществления процедуры банкротства принимающей стороны, введения принимающей стороной режима неполного рабочего времени в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников принимающей стороны;
- 3) замены работников принимающей стороны, отказавшихся от выполнения работы в случаях и в порядке, которые установлены трудовым законодательством, в том числе замены работников, временно приостановивших работу в связи с задержкой выплаты им заработной платы на срок более 15 дней;
- 4) выполнения работ на объектах, отнесенных к опасным производственным объектам I и II классов опасности, отдельных видов работ, перечни которых утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;
- 5) выполнения работ на рабочих местах, условия труда на которых отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда;
- 6) замещения отдельных должностей в соответствии со штатным расписанием принимающей стороны, если наличие работников, замещающих соответствующие должности, является условием получения принимающей стороной лицензии или иного специального разрешения на осуществление определенного вида деятельности, условием членства в саморегулируемой организации или выдачи саморегулируемой организацией свидетельства о допуске к определенному виду работ;
- 7) выполнения работниками работ в качестве членов экипажей морских судов и судов смешанного (река–море) плавания.



- ! Важно! Трудовой кодекс РФ устанавливает особенности заключения частным агентством занятости трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним с работниками, направляемыми временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении персонала.**

Такой трудовой договор должен включать в себя условие о выполнении работником по распоряжению работодателя определенной трудовым договором трудовой функции в интересах, под управлением и контролем гражданина или организации, не являющихся работодателями по этому трудовому договору.

При направлении работника для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) трудовые отношения между этим работником и частным агентством занятости не прекращаются, а трудовые отношения между этим работником и принимающей стороной не возникают.

При направлении работника для работы у каждой принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) частное агентство занятости и работник заключают дополнительное соглашение к трудовому договору в отношении каждой принимающей стороны с указанием сведений о принимающей стороне, включающих наименование принимающей стороны (фамилию, имя, отчество принимающей стороны – гражданина), сведения о документах, удостоверяющих личность принимающей стороны – гражданина, идентификационный номер налогоплательщика принимающей стороны (за исключением принимающей стороны – гражданина, не являющегося индивидуальным предпринимателем), а также сведений о месте и дате заключения, номере и сроке действия договора о предоставлении труда работников (персонала).

Указанные дополнительные соглашения к трудовому договору являются его неотъемлемой частью, заключаются в письменной форме, составляются в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр дополнительного соглашения передается работнику, другой экземпляр хранится у работодателя. Получение работником экземпляра дополнительного соглашения должно подтверждаться подписью работника на экземпляре дополнительного соглашения, хранящемся у работодателя.

В случаях, если это предусмотрено договором о предоставлении труда работников (персонала), в указанных дополнительных соглашениях могут предусматриваться условия:

- о праве принимающей стороны требовать от направленного работника исполнения им трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу принимающей стороны (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у принимающей стороны, если принимающая сторона несет ответственность за сохранность этого имущества) и к имуществу работников принимающей стороны, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка принимающей стороны;



об обязанности принимающей стороны обеспечивать направленного работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

об обязанности принимающей стороны обеспечивать бытовые нужды направленного работника, связанные с исполнением им трудовых обязанностей;

об обязанности принимающей стороны отстранять от работы или не допускать к работе направленного работника в случаях, указанных в части первой статьи 76 Трудового кодекса РФ. При этом о случаях отстранения от работы или недопущения к работе направленного работника принимающая сторона обязана известить работодателя незамедлительно.

Частное агентство занятости обязано вносить сведения о работе по договору о предоставлении труда работников (персонала) у каждой принимающей стороны в трудовую книжку работника.

- ! Важно! Условия оплаты труда по трудовому договору с работником, направляемым для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), должны быть не хуже, чем условия оплаты труда работников принимающей стороны, выполняющих такие же трудовые функции и имеющих такую же квалификацию.**

Компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник направляется на работу в соответствующих условиях, устанавливаются на основании информации о характеристике условий труда на рабочем месте, предоставляемой принимающей стороной.

Принимающая сторона также обязана соблюдать по отношению к работникам, направленным к ней на работу частным агентством занятости, все установленные трудовым законодательством обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Частное агентство занятости обязано осуществлять контроль за соответствием фактического использования принимающей стороной труда направленных работников трудовым функциям, определенным трудовыми договорами этих работников, а также за соблюдением принимающей стороной норм трудового права.

- ! Важно! Несчастный случай, происшедший с работником, направленным временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) и участвовавшим в производственной деятельности принимающей стороны, расследуется комиссией, образованной принимающей стороной.**

В состав комиссии входит представитель работодателя, направившего этого работника. Неприбытие или несвоевременное прибытие указанного представителя не является основанием для изменения сроков расследования.



Особенности заключения и расторжения трудового договора со спортсменом, с тренером

Спортсменами признаются работники, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и участии в спортивных соревнованиях по определенным виду или видам спорта.

Тренеры – работники, трудовая функция которых состоит в проведении со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществлении руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов.

Физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, не вправе заключать трудовые договоры со спортсменами и тренерами в качестве работодателя.

На спортсменов и тренеров распространяются общие гарантии, установленные для всех работников при заключении трудового договора.

Особенности заключения трудового договора со спортсменом, тренером установлены Трудовым кодексом РФ и регламентами общероссийских спортивных федерации (при наличии). В частности, трудовой договор может заключаться не в двух, как обычно, а в трёх экземплярах (работнику, работодателю, соответствующей федерации).

! Важно! Заключение трудового договора со спортсменом возможно с лицом, не достигшим возраста четырнадцати лет.

Для этого необходимо согласие одного из родителей (опекуна), а также разрешение органа опеки и попечительства, выдаваемое на основании предварительного медицинского осмотра, порядок проведения которого определяется Министерством здравоохранения Российской Федерации.

В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы спортсмена, не достигшего возраста четырнадцати лет, и другие условия, в которых он может выполнять работу без ущерба для своего здоровья и нравственного развития.

Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном).

! Важно! До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника-спортсмена и работника-тренера под роспись с документами, связанными с его трудовой деятельностью.



К таким документам относятся:

- правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью работника, коллективный договор;
- нормы, утвержденные соответствующей общероссийской спортивной федерацией, правила соответствующего вида спорта;
- положения (регламенты) о спортивных соревнованиях;
- антидопинговые правила – как общероссийские, так и утвержденные международными антидопинговыми организациями;
- условия договоров работодателя со спонсорами (партнерами), с рекламодателями, организаторами спортивных мероприятий и общероссийскими спортивными федерациями в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсмена или тренера.

! Важно! До заключения трудового договора работодатель обязан за счет своих средств организовать прохождение спортсменом предварительного медицинского осмотра.

Медицинский осмотр для допуска к занятиям осуществляется в амбулаторно-поликлинических учреждениях, отделениях (кабинетах) спортивной медицины амбулаторно-поликлинических учреждений, врачебно-физкультурных диспансерах (центрах лечебной физкультуры и спортивной медицины) врачом-терапевтом (педиатром), врачом по лечебной физкультуре, врачом по спортивной медицине.

Если спортсмен признан непригодным для выполнения трудовой функции или не прошел предварительный медицинский осмотр, трудовой договор с ним не заключается.

! Важно! Со спортсменами могут заключаться как бессрочные, так и срочные (до пяти лет) трудовые договоры.

В срочном трудовом договоре необходимо указать обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения договора на определенный срок. Общероссийские спортивные федерации вправе устанавливать продолжительность срока трудового договора самостоятельно.

! Важно! С тренерами срочные трудовые договоры (до пяти лет) могут заключаться только в случаях, установленных Трудовым кодексом РФ.

Срочные трудовые договоры могут заключаться по соглашению сторон с тренерами, принимаемыми на работу в целях проведения со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществления руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов в профессиональном спорте, а также с тренерами спортивных сборных команд.



Также с тренерами могут заключаться срочные трудовые договоры в случаях, которые распространяются на всех других работников: когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса РФ (на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, по соглашению сторон с совместителями, пенсионерами по возрасту и других).

! Важно! Трудовые договоры со спортсменами и тренерами наряду с обязательными условиями, установленными для трудовых договоров с любыми работниками (часть 2 статьи 57 ТК РФ), должны содержать дополнительные обязательные условия.

В трудовом договоре со спортсменом такими условиями являются:

- обязанности работодателя обеспечить проведение тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров);
- обязанности спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;
- обязанности спортсмена принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя;
- обязанности спортсмена соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, проходить допинг-контроль;
- обязанности спортсмена предоставлять информацию о своем местонахождении в соответствии с общероссийскими антидопинговыми правилами в целях проведения допинг-контроля;
- обеспечении работодателем страхования жизни и здоровья спортсмена, а также медицинского страхования в целях получения спортсменом дополнительных медицинских и иных услуг сверх установленных программами обязательного медицинского страхования с указанием условий этих видов страхования.

В трудовом договоре с тренером таким является условие об обязанности тренера принимать меры по предупреждению нарушения спортсменом (спортсменами) общероссийских антидопинговых правил и антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями.

В трудовом договоре со спортсменом, с тренером помимо дополнительных условий, не ухудшающих положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами могут предусматриваться дополнительные условия:



- о согласии спортсмена, тренера на передачу работодателем их персональных данных, копии трудового договора в общероссийскую спортивную федерацию по соответствующим виду или видам спорта, а в случае включения спортсмена, тренера в состав спортивной сборной команды Российской Федерации – также на передачу копии трудового договора в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по проведению государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере физической культуры и спорта;
- об обязанности спортсмена, тренера использовать в рабочее время спортивную экипировку, предоставленную работодателем;
- об обязанности спортсмена, тренера соблюдать положения (регламенты) о спортивных соревнованиях в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсмена, тренера;
- об обязанности спортсмена, тренера предупреждать работодателя о расторжении трудового договора по их инициативе (по собственному желанию) в срок, установленный трудовым договором, в случаях, предусмотренных статьей 348.12 ТК РФ;
- о порядке осуществления спортсменом денежной выплаты в пользу работодателя при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных статьей 348.12 ТК РФ, и о размере указанной выплаты.

! Важно! Спортсмен, тренер имеют право работать (заключать трудовой договор) по совместительству у другого работодателя в качестве спортсмена или тренера только с разрешения работодателя по основному месту работы.

В период временного перевода спортсмена к другому работодателю разрешение на работу по совместительству необходимо получить как у работодателя по месту временной работы, так и у работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор.

! Важно! Трудовым кодексом РФ помимо общих для всех работников оснований прекращения трудового договора предусмотрены дополнительные основания прекращения трудового договора со спортсменом.

Таковыми основаниями являются:

- 1) спортивная дисквалификация спортсмена на срок шесть и более месяцев;
- 2) нарушение спортсменом, в том числе однократное, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанное нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации.



Поскольку вышеназванные основания увольнения спортсмена являются основаниями прекращения трудового договора по инициативе работодателя, их нельзя применить по отношению к:

- беременной женщине;
- женщине, имеющей ребенка в возрасте до 3 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет);
- другому лицу, воспитывающему указанных детей без матери;
- родителю (иному законному представителю ребенка), являющемуся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях;
- работнику в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске.

! Важно! Трудовой договор с тренерами-преподавателями образовательных организаций, выполняющими учебно-тренировочную и воспитательную работу с обучающимися, воспитанниками, помимо общих оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ для всех работников, может быть прекращен по дополнительным основаниям прекращения трудового договора с педагогическими работниками.

Такими дополнительными основаниями являются повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность, а также применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

! Важно! Спортсмен, тренер имеют право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (по собственному желанию), предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за один месяц.

Исключение составляют случаи, когда трудовой договор заключен на срок менее четырех месяцев (в этом случае работник обязан предупредить работодателя не позднее чем за две недели).

В трудовых договорах с отдельными категориями спортсменов, тренеров могут быть предусмотрены условия об обязанности спортсменов, тренеров предупреждать работодателей о расторжении трудовых договоров по их инициативе (по собственному желанию) в срок, превышающий один месяц, если нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями по соответствующим виду или видам спорта, для этих категорий спортсменов,



тренеров установлены ограничения перехода (условия перехода) в другие спортивные клубы или иные физкультурно-спортивные организации, предусматривающие сроки предупреждения о переходе, превышающие один месяц.

Перечень видов спорта, для которых общероссийские спортивные федерации по соответствующим виду или видам спорта вправе утверждать нормы, устанавливающие ограничения перехода (условия перехода) отдельных категорий спортсменов, тренеров в другие спортивные клубы или иные физкультурно-спортивные организации, утвержден Приказом Министерства спорта Российской Федерации от 23 мая 2014 года № 346.

- ! Важно! В трудовом договоре со спортсменом может быть предусмотрено условие об обязанности спортсмена произвести в пользу работодателя денежную выплату в случае расторжения трудового договора по инициативе спортсмена (по собственному желанию) без уважительных причин, а также в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям.**

Уважительными причинами являются случаи расторжения трудового договора по инициативе работника в связи с невозможностью продолжения им работы, при которых работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. К таким случаям относятся, в частности:

- установленное нарушение работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора;
- необходимость осуществления ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- утрата спортивным клубом, иной физкультурно-спортивной организацией профессионального статуса и др.

Размер указанной денежной выплаты определяется трудовым договором.

Спортсмен обязан произвести в пользу работодателя денежную выплату в двухмесячный срок со дня расторжения трудового договора, если иное не предусмотрено трудовым договором.



Возмещение работодателем расходов работника

Работник вправе требовать от работодателя возмещения некоторых видов расходов, связанных с выполнением им поручений работодателя (или выполнением работником работы).

❗ Важно! Виды расходов, которые работодатель обязан возмещать:

- расходы при направлении работника в служебную командировку (ст. 168 Трудового кодекса РФ);
- расходы, связанные с переездом на работу в другую местность (ст. 169 Трудового кодекса РФ);
- расходы, связанные со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также с работой в полевых условиях, работами экспедиционного характера (ст. 168.1 Трудового кодекса РФ);
- расходы при использовании личного имущества работника (ст. 188 Трудового кодекса РФ).

① 1. Возмещение расходов, связанных с направлением работника в служебную командировку

Запрещено направлять в командировку беременных женщин, а также работников в возрасте до 18 лет (ч. 1 ст. 259, ст. 268 ТК РФ) и некоторые другие категории работников.

❗ Важно! При направлении в служебную командировку работнику гарантируется сохранение места работы и среднего заработка.

Работодатель обязан возместить работнику расходы, связанные со служебной командировкой.

Не является командировкой работа, которая в соответствии с условиями трудового договора осуществляется в пути или имеет разъездной либо экспедиционный характер, а также работа в полевых условиях.

❗ Важно! Виды расходов, подлежащих возмещению:

- расходы по проезду;

Указанные расходы включают в себя оплату проезда транспортом общего пользования; оплату услуг по оформлению проездных документов; оплату услуг по предоставлению в поездах постельных принадлежностей.



- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

Работодатель обязан выплатить работнику суточные за каждый день пребывания в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, все дни, проведенные в пути (с учётом вынужденной остановки), а также период нетрудоспособности.

- иные расходы.

К иным расходам относится оплата услуг связи, получения заграничного паспорта, оформления визы и т.п.

- ❗ **Важно! Иные расходы, произведенные работником, подлежат возмещению в случае если они произведены с разрешения или ведома работодателя.**

Порядок и размеры возмещения расходов определяются коллективным договором или локальным нормативным актом работодателя, если иное не установлено Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ч. 4 ст. 168 ТК РФ).

- ❗ **Важно! При заключении трудового договора работник должен быть ознакомлен с данным документом.**

❗ 2. Возмещение расходов, связанных с переездом работника в другую местность

- ❗ **Важно! Работник вправе требовать от работодателя возмещения расходов, связанных с переездом в другую местность в случае, если переезд производится по предварительной договоренности между работником и работодателем.**

Возмещению подлежат следующие расходы:

- расходы по переезду работника,
- расходы по переезду членов семьи работника
- расходы по провозу имущества

- ❗ **Важно! Возмещение расходов по переезду не производится, если работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения.**

- расходы по обустройству на новом месте жительства.



- ! Важно! Порядок и размеры возмещения расходов определяются коллективным договором или локальным нормативным актом. Возможно определение порядка и размера возмещения расходов соглашением сторон трудового договора.**

При переезде в другую местность работника, заключившего трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, государственных внебюджетных фондов, федеральных государственных учреждений работнику возмещаются расходы в порядке и размере, установленном постановлением Правительства РФ от 11.08.2007 № 514.

Согласно постановления, работник обязан полностью вернуть средства, полученные в связи с переездом на работу в другую местность, если он не явился на работу или отказался приступить к работе без уважительной причины, а также, если он до окончания срока работы, установленного трудовым договором, а при отсутствии определенного срока - до истечения одного года работы уволился по собственному желанию или был уволен за виновные действия, которые в соответствии с законодательством РФ явились основанием прекращения трудового договора.

Работник, который не явился на работу или отказался приступить к работе по уважительной причине, обязан вернуть выплаченные ему средства за вычетом понесенных расходов по его переезду и переезду членов его семьи, а также по провозу имущества.

При переезде в другую местность работника, заключившего трудовой договор о работе в государственных органах субъектов Российской Федерации, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, работников органов местного самоуправления и муниципальных учреждений, работнику возмещаются расходы в порядке и размере, установленном нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации или нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

! 3. Возмещение расходов, связанных со служебными поездками работников, работа которых носит разъездной характер, экспедиционный характер, протекает в пути или в полевых условиях

Работа в пути или работа, имеющая разъездной либо экспедиционный характер, а также работа в полевых условиях выполняется работником на постоянной основе по месту своей основной работы на всём протяжении трудового договора с подчинением правилам внутреннего распорядка работодателя, этот договор подписавшего. В этом её отличие от командировки, при которой работник в течение определённого срока разово выполняет свою трудовую функцию вне места своей постоянной работы с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка работодателя, с которым он в трудовых отношениях не состоит.



! Важно! Работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, работодатель обязан возмещать следующие расходы:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные, полевое довольствие);
- иные расходы.

! Важно! Иные расходы, произведенные работником, подлежат возмещению в случае если они произведены с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов определяются коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя, соглашениями, а также трудовым договором.

! Важно! Работодатель обязан определить перечень работ, профессий, должностей работников, работа которых носит разъездной характер, протекает в пути, или в полевых условиях, носит экспедиционный характер.

В отсутствие такого перечня трудовые отношения, связанные со служебными перемещениями работников, регулируются законодательством о командировках.

! 4. Возмещение расходов, связанных с использованием работником личного имущества

Выплата компенсации и возмещение расходов работника является обязанностью работодателя, а размер компенсации и возмещения определяется соглашением сторон.

! Важно! Возмещение расходов производится при наличии следующих условий:

- имущество работника используется с согласия или ведома работодателя
- имущество работника используется в интересах работодателя.

! Важно! Вид имущества, который может использоваться работником при исполнении трудовых обязанностей:



- инструмент
- личный транспорт
- оборудование
- другие технические средства и материалы.

Например, надомнику может быть частично компенсирована оплата коммунальных услуг, а также услуг телефонной связи и т.п.

! Важно! Работник вправе требовать компенсации:

- за использование личного имущества работника (износ/амортизацию инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов).
- расходов, связанных с использованием личного имущества работника (ремонт, обновление, приобретение комплектующих и расходных материалов, топлива, горюче-смазочных материалов).

! Важно! Размер возмещения расходов должен быть определен соглашением сторон трудового договора. Обязательна письменная форма соглашения.



Работа у индивидуального предпринимателя

Трудовые отношения между работником и работодателем - индивидуальным предпринимателем регулируются трудовым договором.

! Важно! Работодатель обязан заключить трудовой договор в письменной форме (ст. 303 Трудового кодекса РФ).

Трудовой договор должен содержать условия, существенные для работника и работодателя, а также содержать следующие обязательные условия:

- место работы,
- трудовая функция работника,
- права и обязанности работника,
- дата начала работы,
- срок договора,
- условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада работника, порядок и сроки выплаты заработной платы,
- режим рабочего времени и времени отдыха,
- условия труда на рабочем месте,
- условие об обязательном социальном страховании.

Работник может выполнять как работы, содержащиеся в тарифно-квалификационных справочниках, так и работы, по которым отсутствуют квалификационные характеристики.

Если численность работников у предпринимателя не превышает 35 человек (а в розничной торговле и бытовым обслуживании - 20 человек) срочный трудовой договор в виде исключения из общего правила может быть заключен без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Также можно установить дополнительные (по сравнению с федеральными законами) основания прекращения трудового договора.

! Важно! Работодатель обязан уплачивать страховые взносы в размере и порядке, установленном федеральными законами, как за себя, так и за работников.

! Важно! Работодатель обязан оформлять свидетельство обязательного пенсионного страхования, если работник поступает на работу впервые.

Работодатель - индивидуальный предприниматель обязан в установленном порядке вести трудовые книжки работников. В случае смерти индивидуального предпринимателя (при отсутствии отношений правопреемства) запись в трудовую книжку о прекращении трудовых отношений вправе сделать новый



работодатель на основании письменного заявления работника с приложением соответствующих документов.

- ❗ **Важно! Работодатель имеет право изменять условия трудового договора по своей инициативе только лишь по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.**

Работодатель обязан уведомить работника о предстоящих изменениях не менее чем за 14 календарных дней (по общему правилу – двух месяцев).

- ❗ **Важно! Уведомление об изменении условий трудового договора производится в письменной форме.**

При отказе работника от продолжения работы в новых условиях и несогласии с переводом на вакантную должность (либо при отсутствии вакансий) трудовой договор с ним прекращается по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Прекращение трудового договора между работодателем - индивидуальным предпринимателем и работником производится как по общим основаниям - ст. 77 Трудового кодекса РФ, так и по дополнительным основаниям.

- ❗ **Важно! Прекращение трудового договора по дополнительным основаниям возможно лишь в случае, если эти дополнительные основания указаны в трудовом договоре.**

Работодатель не имеет права увольнять работника по иным, кроме общих оснований (ст. 77 Трудового кодекса РФ), если дополнительные основания не включены в трудовой договор.

Особенности прекращения трудового договора в связи с сокращением численности (штата) или прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем

Работникам индивидуальных предпринимателей ТК РФ не предоставляет гарантий в виде заблаговременного предупреждения о сокращении, выходного пособия и сохраняемого среднего заработка на период трудоустройства.

- ❗ **Важно! Для работодателя - индивидуального предпринимателя установлены следующие исключения из общего порядка прекращения трудового договора в связи с сокращением численности (штата) или прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем:**

- работодатель вправе сообщить работнику о предстоящем увольнении в любой срок, если определенный срок не указан в трудовом договоре;



- ❗ **Важно! Отсутствие в трудовом договоре срока предупреждения об увольнении не является нарушением трудового законодательства.**
 - работодатель обязан сообщить работнику о предстоящем увольнении в срок, который указан в трудовом договоре

- ❗ **Важно! Срок предупреждения о предстоящем увольнении может быть как больше, так и меньше 2 месяцев (общего срока предупреждения об увольнении при сокращении численности (штата) или ликвидации организации). Установление меньшего или большего срока не является нарушением трудового законодательства.**
 - работодатель вправе не выплачивать работнику выходное пособие в связи с сокращением численности (штата) или прекращением деятельности, если такое условие не предусмотрено трудовым договором;

- ❗ **Важно! Отсутствие в трудовом договоре условия о выплате выходного пособия в случае сокращения численности (штата) работников или прекращения деятельности, не является нарушением трудового законодательства.**
 - работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие, если это предусмотрено трудовым договором

- ❗ **Важно! Размер выходного пособия определяется в трудовом договоре. Он может быть как больше, так и меньше предусмотренного ч. 1 ст. 178 Трудового кодекса РФ размера - один средний месячный заработок работника. Установление размера выходного пособия меньше или больше размера среднего месячного заработка работника не является нарушением трудового законодательства.**

В трудовом договоре могут быть предусмотрены случаи выплаты других компенсационных выплат.

- ❗ **Важно! Отсутствие случаев выплаты других компенсационных выплат не является нарушением трудового законодательства.**

Совмещение профессий (должностей)

Работодатель имеет право поручить работнику выполнение дополнительной работы.



Дополнительная работа в порядке совмещения выполняется у одного работодателя на основе одного трудового договора с работником (ст. 60.2.Трудового кодекса РФ).В этом её отличие от совместительства (ст. 60.1.Трудового кодекса РФ), при котором (даже, если оно внутреннее) заключаются несколько трудовых договоров (с одним или несколькими работодателями).

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 Трудового кодекса РФ), поэтому на совмещение должно быть составлено дополнительное соглашение к уже имеющемуся трудовому договору в части выполнения дополнительной работы.

! Важно! Дополнительная работа на условиях совмещения выполняется при наличии следующих условий одновременно:

- работник не освобождается от основной работы, предусмотренной трудовым договором,
- дополнительная работа выполняется за дополнительную плату;
- получено письменное согласие работника на выполнение дополнительной работы,
- дополнительная работа выполняется в пределах рабочего времени, установленного по основной работе.

! Важно! Отсутствие письменного согласия работника влечет невозможность поручения ему дополнительной работы. Работодатель не вправе принуждать работника к выполнению работы, не предусмотренной его трудовым договором.

Работодатель не вправе применять к работнику меры дисциплинарной ответственности за его отказ от дополнительной работы, если работник не давал своего согласия на её выполнение.

Работник, давший согласие на выполнение дополнительной работы, имеет право досрочно отказаться от её выполнения, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

Виды дополнительной работы:

- выполнение работы по той же профессии (должности), что и основная работа (расширение зон обслуживания, увеличение объема работ), например, уборщице поручают уборку дополнительных помещений;
- выполнение работы по другой профессии (должности) (совмещение), например, водитель выполняет функции курьера;
- выполнение работы временно отсутствующего работника (на время ежегодного отпуска, болезни, отпуска по уходу за ребенком, учебного отпуска и других случаев временного отсутствия работника), например, бухгалтер выполняет функции заболевшего кассира.



Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника работнику может быть поручено выполнение работы как по той же профессии (должности), так и по другой профессии (должности).

! Важно! Перечень обязательных условий, которые должны быть отражены в дополнительном соглашении к трудовому договору о совмещении (ч. 3 ст. 60.2 ТК РФ):

- срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу;
- содержание дополнительной работы;
- объем дополнительной работы;
- размер дополнительной оплаты (ч. 2 ст. 151 ТК РФ).

Если дополнительная работа выполняется за пределами рабочего времени, установленного работнику по основной работе, применяются или правила сверхурочной работы (если труд работника нормирован), или правила ненормированного рабочего дня (если труд работника не подлежит нормированию или нормирование признано невозможным).



Применение профессиональных стандартов

Профессиональный стандарт представляет собой характеристику квалификации (то есть уровня знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы), необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции. Иными словами, стандарт устанавливает параметры в части наименования должности (1), уровня образования (2), стажа (3), навыков и умения (4) работников.

Профессиональный стандарт по каждому отдельно взятому виду профессиональной деятельности (например, программист, сварщик, социальный работник, бухгалтер, водолаз, спасатель, специалист по управлению персоналом и т.д.) утверждается Приказом Министерства труда и социального развития РФ.

Сведения обо всех принятых профессиональных стандартах вносятся в реестр профессиональных стандартов, размещаемый на специализированном сайте Минтруда России «Профессиональные стандарты» <http://profstandart.rosmintrud.ru>.

При этом наряду с профессиональными стандартами продолжают действовать Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС), которые по-прежнему применяются (вместе с профессиональными стандартами) при установлении тарифных систем оплаты труда (тарификации работ и присвоение тарифных разрядов работникам), систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

Если по аналогичным профессиям (должностям) действует и квалификационный справочник, и профессиональный стандарт, то работодатель (независимо от формы собственности) самостоятельно определяет, какой нормативный правовой акт он использует (за исключением случаев, когда применение стандарта прямо предусмотрено Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации).

! Важно! Трудовой кодекс РФ устанавливает два случая обязательности применения работодателями профессиональных стандартов или квалификационных справочников.

Во-первых, если в соответствии с Трудовым кодексом, иными 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 квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в



квалификационных справочниках, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Во-вторых, если Трудовым кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации (то есть к уровню знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы), необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

Примером установления таких требований Трудовым кодексом является статья 330.2 ТК РФ, согласно которой:

- лица, принимаемые на подземные работы, должны удовлетворять соответствующим квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах;
- работодателем осуществляется проверка соответствия знаний и умений лица, принимаемого на подземные работы, соответствующим квалификационным требованиям.

Поскольку требования к квалификации лиц, занятых на подземных работах, установлены, то применение профессиональных стандартов указанных лиц является для их работодателей обязательным.

Примером установления таких требований иным федеральным законом является ч. 6 ст. 8 Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», согласно которой работники контрактной службы, контрактный управляющий организаций, являющихся заказчиками и государственными заказчиками (например, государственные и муниципальные казенные и бюджетные учреждения, некоторые государственные корпорации) должны иметь высшее образование или дополнительное профессиональное образование в сфере закупок. Следовательно, положения профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок» обязательны к применению в части требований к образованию специалистов в сфере закупок, но только для тех организаций (работодателей), на которых распространяется указанный федеральный закон.

В остальных (кроме двух вышеописанных) случаях требования профессиональных стандартов и квалификационных справочников носят рекомендательный характер.

! Важно! Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для автоматического изменения должностных обязанностей работников.

Трансформация полномочий может осуществляться в соответствии со статьями 72, 72.1 ТК РФ на основе соглашения между работником и работодателем об изменении определенных сторонами условий трудового договора.



- ! Важно! Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для установления обязанности работника по приведению своей квалификации в соответствие с требованиями профессиональных стандартов.**

Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

- ! Важно! Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения работников.**

Расторжение трудового договора вследствие несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации допустимо только в результате аттестации.

При этом лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в квалификационных справочниках и профессиональных стандартах, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, аттестационной комиссией могут быть признаны соответствующими занимаемой должности или выполняемой работе, так же как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Вступающий в силу с 1 января 2017 года Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» устанавливает порядок проведения независимой оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности. Такую независимую оценку квалификации, то есть подтверждение соответствия квалификации работника положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, работник либо по своей инициативе, либо по инициативе работодателя или другого лица сможет пройти в центрах оценки квалификации.

