

ПАМЯТКА

МЫ ЗА БЕЗОПАСНЫЙ ТРУД



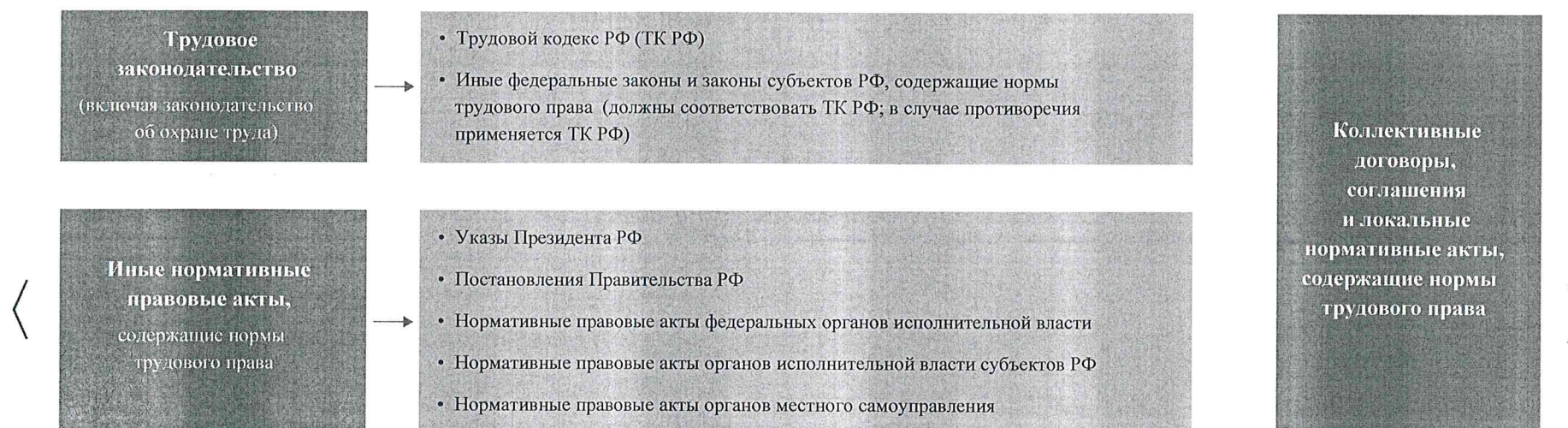
Разработано:
Начальник общего отдела
администрации Иловлинского городского поселения

Т.В.Попова

Согласовано:
юрисконсульт
Иловлинского городского поселения

Р.Ф.Нуриев

≡ Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права | 5 ТК РФ



- Нормативные правовые акты более низкого уровня не должны противоречить актам более высокого уровня
- Если правила, установленные международным договором РФ, отличаются от правил, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащих нормы трудового права, применяются правила международного договора | ст. 10 ТК РФ
- Не допускается применение правил международных договоров РФ в их истолковании, противоречащем Конституции РФ

- Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а при включении не подлежат применению
- Трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, регулируются трудовые отношения (см. схему "Трудовые отношения") и иные непосредственно связанные с ними отношения
- ТК РФ определен круг лиц, на которых распространяется действие трудового законодательства

☰ Трудовые отношения | ст.15 ТК РФ

- Отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о:
 - личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности, профессии, специальности; конкретного вида работы, поручаемой работнику) в интересах, под управлением и контролем работодателя
 - подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором
- Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается

Основания возникновения трудовых отношений | ст. 16 – 19 ТК РФ

- Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора (см. схему "Трудовой договор")
- В особых случаях трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

— избрания на должность, если это предполагает выполнение работником определенной трудовой функции	— направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты
— избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности (если трудовым законодательством или уставом организации определены перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания на эти должности)	— судебного решения о заключении трудового договора
— назначения на должность или утверждения в должности	— признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями

Оформление трудовых отношений | ст. 22.1 – 22.3 ТК РФ

В сфере трудовых отношений может быть применен электронный документооборот

Стороны трудовых отношений | ст. 20 ТК РФ

Работник

— физическое лицо (включая иностранных граждан и лиц без гражданства, вступивших в трудовые отношения на территории РФ), вступившее в трудовые отношения с работодателем (лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, установленных ТК РФ (см. схему "Заключение трудового договора"), — также лица, не достигшие указанного возраста)

Работодатель

— вступившие в трудовые отношения с работником:

- **Юридическое лицо (организация)**
Права и обязанности работодателя осуществляются органами юридического лица или уполномоченными ими лицами
- **Физическое лицо**
 - Индивидуальный предприниматель
 - Лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем
- **Иной субъект**, наделенный правом заключать трудовые договоры в случаях, предусмотренных федеральными законами

✕ Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается

≡ Социальное партнерство в сфере труда ст.23 ТК РФ

Социальное партнерство — направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ним отношений система взаимоотношений между:



Уровни и органы социального партнерства

Формы социального партнерства

Уровни и органы социального партнерства | ст. 26 | 35 ТК РФ

Федеральный уровень

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений из представителей:

- общероссийских объединений
- общероссийских объединений работодателей
- Правительства РФ

Межрегиональный уровень

Трехсторонние комиссии, действующие в соответствии с законами субъектов РФ и положениями, утверждаемыми органами местного самоуправления

Региональный уровень

Трехсторонние комиссии субъектов РФ, действующие в соответствии с законами субъектов РФ

Территориальный уровень

Трехсторонние комиссии, действующие в соответствии с законами субъектов РФ и положениями, утверждаемыми органами местного самоуправления

Отраслевой уровень

Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Локальный уровень

Комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора

☰ Коллективные договоры и соглашения

Коллективный договор

Коллективные переговоры

Коллективные соглашения

Коллективный договор | [ст. 40 - 41](#) | [43 ТК РФ](#)

— правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей

- При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта договора по истечении 3 месяцев от начала переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших переговоров или разрешаться в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами
- Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях (при этом представителем работодателя является руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный на это работодателем)
- Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами
- В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться условия более благоприятные для работников по сравнению с установленным законом

Срок действия коллективного договора

- Коллективный договор заключается на срок не более 3 лет (с правом сторон продлевать его действие на срок не более 3 лет) и вступает в силу со дня, указанного в договоре
- Коллективный договор сохраняет свое действие при изменении наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжении трудового договора с руководителем организации, а также:
 - при реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения — в течение всего срока реорганизации
 - при смене формы собственности — в течение 3 месяцев со дня перехода права собственности
 - при ликвидации — в течение всего срока ликвидации

! При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3 лет

≡ Основные формы участия работников в управлении организацией §3 ТК РФ



☰ Трудовой договор

Общие
положения

Заключение
трудового договора

Изменение условий
трудового договора

Прекращение
трудового договора

Оформление прекращения
трудового договора

Материальная ответственность
сторон трудового договора

Трудовой договор | [ст. 56 ТК РФ](#)

— соглашение между работодателем и работником (сторонами договора), в соответствии с которым:



РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

- Предоставить работнику работу по обусловленной **трудовой функции**
- Обеспечить **условия труда**, предусмотренные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением
- Своевременно и в полном размере выплачивать работнику **заработную плату**



РАБОТНИК обязуется:

- **Лично** выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию
- Соблюдать **правила внутреннего трудового распорядка**, действующие у данного работодателя

По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее 3 рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать безвозмездно работнику заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой



Форма трудового договора — только письменная



Заемный труд — труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника. Заемный труд **запрещен**

Особенности регулирования труда работников, направленных временно работодателем к другим физическим или юридическим лицам, установлены | [Гл. 53.1 ТК РФ](#)

Срок действия трудового договора

Трудовые договоры могут заключаться | [ст. 58 ТК РФ](#) :

- На неопределенный срок, если в договоре не оговорен срок его действия
- На **определенный срок** не более 5 лет (**срочный трудовой договор**), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами (например, срочный трудовой договор с руководителем может быть заключен на срок, установленный учредительными документами | [ст. 275 ТК РФ](#)). Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения

☰ Защита персональных данных работника | ст. 86 – 90 ТК РФ

- Законодательство, регулирующее отношения в сфере обработки и защиты персональных данных:
 - [Европейская конвенция о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных от 28.01.1981](#)
 - Трудовой кодекс РФ
 - [ФЗ № 152-ФЗ «О персональных данных»](#)
 - иные федеральные законы
- Персональные данные — любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных) | [ст. 3 ФЗ №152 «О персональных данных»](#)
- Порядок хранения, обработки и использования персональных данных работников устанавливается работодателем с соблюдением требований ТК РФ и иных федеральных законов. Работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок [обработки персональных данных работников](#), а также своими правами и обязанностями в этой области

Обязанности работодателя

При обработке и передаче персональных данных работника соблюдать следующие требования:

- получать все персональные данные у работника (если их возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие)
- не получать и не обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях, о членстве в общественных объединениях и профсоюзной деятельности, а также о частной жизни (по вопросам, связанным с трудовыми отношениями, работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия)
- не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, кроме сведений о возможности выполнения работником трудовой функции
- не сообщать данные работника третьей стороне или в коммерческих целях без письменного согласия работника, кроме случаев необходимости предупреждения угрозы жизни и здоровью работника или в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами
- не имеет права получать и обрабатывать сведения о работнике, относящиеся в соответствии с законодательством РФ к специальным категориям персональных данных
- осуществлять передачу данных в пределах одной организации, у одного индивидуального предпринимателя в соответствии с локальным нормативным актом организации, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись
- разрешать только специально уполномоченным лицам доступ к персональным данным работников, необходимым для выполнения конкретных функций
- требовать от лиц, получающих данные о работнике, соблюдения указанных выше требований
- обеспечить защиту персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты (за счет средств работодателя)

Права работника

Работник имеет право на:

- полную информацию о своих персональных данных и об их обработке
- свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом
- определение представителей для защиты своих персональных данных
- доступ к медицинским данным с помощью медицинского специалиста по своему выбору
- требование об исключении или исправлении неверных или неполных или обработанных с нарушением данных (при отказе работодателя это сделать — заявить ему в письменной форме о своем несогласии с соответствующим обоснованием)
- требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные
- обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите своих персональных данных

☰ Рабочее время | ст. 91 ТК РФ

Рабочее время — время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени

Продолжительность ежедневной работы (смены) | ст. 94 ТК РФ

Категория работников	Смена	
Общий случай	Устанавливается правилами внутреннего распорядка	
Работники (включая учащихся, работающих в период каникул)	от 14 до 15 лет	4 часа
	от 15 до 16 лет	5 часов
	от 16 до 18 лет	7 часов
Учащиеся, совмещающие в течение учебного года учебу с работой	от 14 до 16 лет	2,5 часа
	от 16 до 18 лет	4 часа
Инвалиды	По медицинскому заключению	
Лица, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени	при 36-часовой рабочей неделе	<u>8 часов</u>
	при 30-часовой рабочей неделе	<u>6 часов</u>
Творческие работники театров, кино, СМИ и иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений. Перечни работ, профессий, должностей утверждаются Правительством РФ	Может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором	

Продолжительность рабочего времени | ст. 91 - 92 ТК РФ

Нормальная продолжительность — не более 40 часов в неделю

Для кого устанавливается сокращенная продолжительность?

Неполное рабочее время | ст. 93 ТК РФ

- Неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя могут устанавливаться по соглашению между работником и работодателем (при приеме на работу или впоследствии)
- Оплата труда производится пропорционально рабочему времени или в зависимости от выполненного объема работ
- Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет ограничений продолжительности основного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав

Для кого работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время?

Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней | ст. 95 ТК РФ

- Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час
- На работах, где невозможно уменьшение смены, переработка компенсируется дополнительным временем отдыха или с согласия работника оплатой по норме для сверхурочных работ
- Накануне выходных дней при 6-дневной рабочей неделе продолжительность работы не может превышать 5 часов

☰ Режим рабочего времени | ст. 100 ТК РФ

Общие
положения

Работа
в ночное время

Сверхурочная
работа

Ненормированный
рабочий день

Режим гибкого
рабочего времени

Суммированный
учет

Разделение рабочего
дня на части

Режим рабочего времени устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего распорядка в соответствии с нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил,— трудовым договором, и **должен предусматривать** :

- продолжительность рабочей недели:
 - 5-дневная с 2 выходными днями
 - 6-дневная с 1 выходным
 - со скользящим графиком выходных
 - неполная рабочая неделя
- работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий
- продолжительность смены
- время начала и окончания работы
- время перерывов в работе
- число смен в сутки
- чередование рабочих и нерабочих дней

Особенности режима времени на транспорте и в других отраслях, имеющих особый характер работы, определяются уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти

☰ **Время отдыха** | ст. 106 ТК РФ

— время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению

Время отдыха

Перерывы в течение рабочего дня (смены)

- Перерывы для отдыха и питания | ст. 108 ТК РФ :
 - в течение рабочего дня (смены) должен быть перерыв (не включаемый в рабочее время) от 30 минут до 2 часов
 - время и продолжительность перерыва устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению сторон
 - если перерыв по условиям работы невозможен, работодатель должен предоставить возможность отдыха и приема пищи в рабочее время
- Специальные перерывы для обогрева и отдыха | ст. 109 ТК РФ :
 - на отдельных видах работ правилами внутреннего трудового распорядка могут быть предоставлены такие перерывы
 - работающим вне теплых помещений в холодное время года, грузчикам и др. эти перерывы включаются в рабочее время

Отпуска

Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) | ст. 110 - 111 ТК РФ

- Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха — не менее 42 часов
- Всем работникам предоставляются выходные дни (два при 5-дневной рабочей неделе, один — при 6-дневной)
- Общим выходным является воскресенье. Вторым — день, установленный коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд
- У работодателей, приостановка работы которых невозможна, выходные предоставляются в различные дни недели поочередно согласно правилам внутреннего трудового распорядка

Нерабочие праздничные дни

Ежедневный (междусменный) отдых

- Трудовой кодекс не содержит норм, регулирующих продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха. Его продолжительность определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности и зависит от продолжительности рабочего времени
- Для отдельных категорий работников минимальная продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха определяется отраслевыми нормативными правовыми актами. Например, согласно | п. 18 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта, утвержденного Приказом Минтранса России от 16 мая 2003 г. № 133, ежедневный отдых указанных работников не может быть меньше 12 часов

☰ Время отдыха | ст. 106 ТК РФ

— время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению

Время отдыха

Отпуска

Нерабочие праздничные дни

Ежегодный
оплачиваемый
отпуск

Ежегодный
дополнительный
оплачиваемый
отпуск

Дополнительный
отпуск,
предоставляемый
работодателем

Отпуск
без сохранения
заработной
платы

Основной оплачиваемый отпуск | ст. 114 - 115 | 121 ТК РФ с сохранением места работы (должности) и среднего заработка

- Основной отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней. Отдельные категории работников имеют право на ежегодный основной отпуск большей продолжительности
- **В стаж работы, дающий право на отпуск, включаются:**
 - время фактической работы
 - время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время самого 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 (обследование) не по своей вине
 - время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года

В стаж работы, дающий право на отпуск, не включается время:

- отсутствия работника на месте без уважительных причин
- отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста
- отпусков без сохранения заработной платы, предоставляемых по просьбе работника, продолжительностью более 14 календарных дней в течение рабочего года

См. также:

- исчисление продолжительности отпусков
- порядок предоставления отпусков
- очередность
- замена отпуска денежной компенсацией
- продолжение и перенесение отпуска, разделение на части, отзыв из отпуска
- оплата отпусков
- реализация права на отпуск при увольнении

☰ **Время отдыха** | ст. 106 ТК РФ

— время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению

Время отдыха

Отпуска

Нерабочие праздничные дни

Нерабочие праздничные дни | ст. 112 - 113 ТК РФ

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

- Правительство РФ вправе переносить выходные дни на другие дни в связи с близкими праздничными днями (официальное опубликование — не позднее, чем за 2 месяца до календарной даты устанавливаемого выходного дня)
- Работникам, кроме получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Его размер и порядок выплаты определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором (эти суммы относятся к расходам на оплату труда в полном размере)
- Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад)

Привлечение работников к работе без их согласия допускается:

- для предотвращения либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части

См. также запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни

☰ Оплата труда

Стимулирующие выплаты

(доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)

+

Компенсационные выплаты

(доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению и иные выплаты компенсационного характера)

+

Вознаграждение за труд

в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы

=

Заработная плата (оплата труда работника) | [ст. 129](#) | [132 ТК РФ](#)

- Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается
- Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда

См. также:

[Формы оплаты труда](#)

[Тарифная ставка](#)

[Оклад \(должностной оклад\)](#)

[Минимальная заработная плата \(минимальный размер оплаты труда\) МРОТ](#)

[Базовый оклад \(базовый должностной оклад\), базовая ставка заработной платы](#)

[Установление заработной платы](#)

[Порядок, сроки и место выплаты](#)

[Ограничение удержаний из заработной платы](#)

[Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы](#)

[Исчисление средней заработной платы](#)

[Тарифная система оплаты труда](#)

[Сроки расчета при увольнении](#)

[Оплата труда руководителей и главных бухгалтеров](#)

[Оплата труда в особых условиях](#)

[Оплата труда при совмещении профессий](#)

[Оплата сверхурочной работы](#)

[Оплата труда в ночное время](#)

[Оплата труда выходные и нерабочие праздничные дни](#)

[Оплата труда при выполнении работ различной квалификации](#)

[Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении должностных обязанностей](#)

[Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком](#)

[Оплата времени простоя](#)

[Оплата труда при освоении новых производств](#)

≡ Нормирование труда ст. 159 – 162 ТК РФ

Нормы труда (нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы):

- устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда
- могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования

Для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые (межотраслевые, отраслевые, профессиональные и иные) нормы труда, разрабатываемые и утверждаемые в порядке, установленном уполномоченным Правительством РФ федеральным органом

Работникам гарантируются:

- государственное содействие системной организации нормирования труда
- применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором

Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки | ст. 163 ТК РФ

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

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования
- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией
- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства

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

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за 2 месяца

☰ Гарантии и компенсации работникам

Гарантии | [ст. 164 ТК РФ](#)

— средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений

Компенсации | [ст. 164 ТК РФ](#)

— денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами обязанностей

Случаи предоставления гарантий и компенсаций | [ст. 165 ТК РФ](#)

- Общие гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие)
- Гарантии и компенсации, предоставляемые:
 - [при направлении в служебные командировки](#)
 - [при переезде на работу в другую местность](#)
 - [при исполнении государственных или общественных обязанностей](#)
 - [при совмещении работы с обучением](#)
 - [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](#)
 - [в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами](#)

Выплаты при предоставлении гарантий и компенсаций производятся за счет средств работодателя, кроме выплат работникам при исполнении государственных или общественных обязанностей (присяжным заседателям, донорам и др.). В последнем случае выплаты производятся соответствующими органами и организациями, а работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения таких обязанностей

≡ Трудовой распорядок. Дисциплина труда

Трудовой распорядок. Дисциплина труда

Дисциплинарные взыскания

Трудовой распорядок | [ст. 189](#) | [190 ТК РФ](#)

- Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации
- Правила внутреннего распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору
- Правила внутреннего трудового распорядка регламентируют:
 - порядок приема и увольнения работников
 - основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора
 - режим работы, время отдыха
 - меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам
 - иные вопросы регулирования трудовых отношений

Дисциплина труда | [ст. 189 ТК РФ](#)

- обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором
- Работодатель обязан в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда
- Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, утверждаемые федеральными законами

≡ Трудовой распорядок. Дисциплина труда

Трудовой распорядок. Дисциплина труда

Дисциплинарные взыскания

Дисциплинарные взыскания | [ст. 192 ТК РФ](#)

- За совершение дисциплинарного проступка (неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей по вине работника) работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

— замечание
— выговор
— увольнение по соответствующим основаниям

- Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены другие взыскания
- Не допускается применение взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине

См. порядок применения дисциплинарного взыскания

Снятие дисциплинарного взыскания | [ст. 194 ТК РФ](#)

- Если в течение года со дня применения взыскания работник не будет подвергнут новому взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания
- Работодатель до истечения года имеет право снять взыскание с работника

Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников | [ст. 195 ТК РФ](#)

- Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении указанными лицами трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить этому органу о результатах рассмотрения
- Если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан применить указанным лицам дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным | [п. 5](#) | [6](#) | [9](#) | [10 ч. 1 ст. 81](#) или | [п. 1 ст. 336 ТК РФ](#), а также | [п. 7](#) | [8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](#) в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей

≡ Квалификация работника, профессиональный стандарт и дополнительное профессиональное образование работников | ст. 159 – 162 ТК РФ

Общие положения | ст. 196, 197 ТК РФ

- Квалификация работника — уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы
- Профессиональный стандарт — характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Устанавливается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии
- Работодатель проводит в организации на условиях и в порядке, определяемом коллективным договором, соглашениями, трудовым договором:
 - профессиональную подготовку
 - переподготовку
 - повышение квалификации работников
 - обучение работников вторым профессиям
- Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд
- Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения ими определенных видов деятельности
- Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям

Ученический договор | ст. 198 - 208 ТК РФ

- Работодатель - юридическое лицо имеет право заключать:
 - с лицом, ищущим работу,— ученический договор на профессиональное обучение
 - с работником данной организации — ученический договор на профессиональное обучение или переобучение без отрыва или с отрывом от работы, который является дополнительным к трудовому договору
- Ученический договор заключается на срок, необходимый для обучения данной профессии (специальности, квалификации)
- Действие договора продлевается на время болезни ученика, прохождения им военных сборов и в других случаях
- Договор заключается в письменной форме в 2 экземплярах, его содержание может быть изменено в течение срока действия только по соглашению сторон
- Ученичество организуется в форме индивидуального, бригадного, курсового обучения и в иных формах
- Ученикам выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором, но не может быть ниже МРОТ
- Время ученичества в течение недели не должно превышать установленной для подобных работников нормы рабочего времени. В период действия договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в командировки, не связанные с ученичеством
- Работники, проходящие обучение в организации, по соглашению с работодателем могут полностью освободиться от работы либо выполнять ее на условиях неполного рабочего времени
- Работа, выполняемая учеником на практических занятиях, оплачивается по установленным расценкам
- Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается

☰ Охрана труда

Общие
положения

Организация
охраны труда

Несчастные
случаи

Обязанности работодателя
при несчастном случае

Порядок расследования
несчастных случаев

Общие положения | [ст. 209 ТК РФ](#)

Охрана труда — система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия

Требования охраны труда | [ст. 212](#) | [213.1](#) | [216.1 ТК РФ](#)

- Государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности
- Проекты организации строительства (реконструкции) объектов капитального строительства должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда
- Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя



За нарушение правил техники безопасности и иных правил охраны труда установлена административная и уголовная ответственность в соответствии со [ст. 5.27 КоАП](#) | [ст. 143 УК РФ](#)

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности

Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда | [ст. 216.1 ТК РФ](#)

Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда

Требование охраны труда	Гарантии
Нарушение государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника	<ul style="list-style-type: none"> На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности работодателя за работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок Работник с его согласия может быть на это время переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе
Возникновение опасности для жизни и здоровья работника при выполнении работы	При отказе работника от выполнения работ (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения опасности. Если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, работодателем оплачивается время <u>простоя</u> работника до устранения опасности
Необеспечение работника средствами индивидуальной и коллективной защиты	Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка

☰ Охрана труда

Общие
положения

Организация
охраны труда

Несчастные
случаи

Обязанности работодателя
при несчастном случае

Порядок расследования
несчастных случаев

Организация охраны труда | Главы 34 – 36 ТК РФ

- Государственное управление охраной труда осуществляется Правительством РФ непосредственно или по его поручению Минтрудом, а также другими федеральными органами исполнительной власти в пределах их полномочий
- Государственная экспертиза условий труда осуществляется Рострудом и органами исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда

- Каждый работодатель, осуществляющий производственную деятельность и имеющий численность работников:
 - более 50 человек, обязан создать службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда
 - менее 50 человек, принимает решение с учетом специфики производственной деятельности о создании службы или введении должности специалиста по охране труда. Если служба не создается или специалист по охране труда не привлекается, их функции осуществляют работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо аккредитованная организация или специалист
- По инициативе работодателя и (или) работников создаются комитеты (комиссии) по охране труда в составе представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа

Обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда | ст. 219 ТК РФ

Все работники, в том числе руководители организаций, а также работодатели – индивидуальные предприниматели, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном Правительством с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда | ст. 225 ТК РФ

- Работодатели (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) обязаны финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда осуществляется в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг)
- Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда

☰ Охрана труда

Общие
положения

Организация
охраны труда

**Несчастные
случаи**

Обязанности работодателя
при несчастном случае

Порядок расследования
несчастных случаев

Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету | ст. 227 ТК РФ

- Расследованию и учету подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности, при:
 - исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя)
 - осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах
- Расследованию, как несчастные случаи (при условии, что эти события произошли в определенном месте и в определенное время), подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены:
 - телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом
 - тепловой удар; ожог; обморожение; утопление
 - поражение электрическим током, молнией, излучением
 - укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми
 - повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств
 - иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших

☰ Охрана труда

Общие
положенияОрганизация
охраны трудаНесчастные
случаиОбязанности работодателя
при несчастном случаеПорядок расследования
несчастных случаев

Обязанности работодателя при несчастном случае | ст. 228 ТК РФ

При несчастном случае работодатель (его представитель) обязан:

Немедленно:

- Организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию
- Принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц
- Немедленно проинформировать соответствующие организации, при тяжелом или несчастном случае со смертельным исходом — также родственников пострадавшего

При групповом (два человека и более), тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток обязан направить извещение по установленной форме указанным в ТК РФ организациям

Незамедлительно:

- Создать комиссию в составе 3 человек, в состав которой включаются специалист по охране труда (или лицо, назначенное ответственным за организацию этой работы), представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда. В отдельных случаях, предусмотренных | ст. 229 ТК РФ, состав комиссии и численность комиссии могут быть изменены
- Принять меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования и оформлению материалов

До начала расследования

Сохранить обстановку на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к возникновению чрезвычайных обстоятельств (при невозможности — зафиксировать сложившуюся обстановку)

- Если несчастный случай по прошествии времени перешел в категорию тяжелых или несчастных случаев со смертельным исходом, работодатель (его представитель) в течение 3 суток после получения сведений об этом направляет извещение по установленной форме по следующим адресам, кроме прокуратуры и органа исполнительной власти субъекта РФ и (или) местного самоуправления по месту государственной регистрации
- О случаях острого отравления работодатель (его представитель) сообщает в соответствующий орган федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения

☰ Охрана труда

Общие
положенияОрганизация
охраны трудаНесчастные
случаиОбязанности работодателя
при несчастном случаеПорядок расследования
несчастных случаев

Порядок расследования несчастных случаев | ст. 229 – 231 ТК РФ

Участники расследования

- Комиссия, созданная работодателем
- Каждый пострадавший, а также его законный представитель или иное доверенное лицо имеют право на личное участие в расследовании несчастного случая. По его требованию (в случае смерти — лиц, состоявших на иждивении пострадавшего, либо лиц, состоявших с ним в близком родстве или свойстве) в расследовании может также принимать участие их законный представитель или иное доверенное лицо. В случае их неучастия в расследовании, работодатель либо председатель комиссии обязан по их требованию ознакомить указанных лиц с материалами расследования

Расследование

Квалификация происшествия

Не является
несчастливым
случаем на
производстве

Является
несчастливым
случаем на
производстве

Оформляется акт о несчастном случае на производстве по установленной Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 № 73 форме (при групповом несчастном случае акт составляется на каждого пострадавшего отдельно), если этот случай повлек за собой:

- необходимость перевода пострадавшего в соответствии с медицинским заключением на другую работу
- потерю им трудоспособности на срок не менее 1 дня либо смерть пострадавшего

После завершения расследования акт подписывается всеми лицами, проводившими расследование, утверждается работодателем, заверяется печатью, регистрируется и направляется в 3-дневный срок после завершения расследования (один экземпляр акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем):

- пострадавшему
- в исполнительный орган страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя (при страховом случае)
- в прокуратуру, а также в соответствующую государственную инспекцию труда и территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору (при расследовании группового и тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом) — направляется председателем комиссии
- в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства а также соответствующее территориальное объединение организаций профессиональных союзов — направляется председателем комиссии

По окончании периода временной нетрудоспособности пострадавшего работодатель (его представитель) обязан направить в соответствующую государственную инспекцию труда (в необходимых случаях — в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности) сообщение о последствиях несчастного случая на производстве и мерах, принятых для их предупреждения

☰ Регулирование труда отдельных категорий работников

Женщин, лиц с семейными обязанностями

Работников в возрасте до 18 лет

Руководителя организации

При совместительстве

Педагогических работников

Работников транспорта

Иностранцев работников

Других категорий работников

Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями

Особенности регулирования труда беременных женщин и женщин с детьми

Перевод на другую работу | [ст. 254 ТК РФ](#)

Отпуска по беременности и родам | [ст. 255 ТК РФ](#)

Перерывы для кормления ребенка | [ст. 258 ТК РФ](#)

Ежегодный отпуск | [ст. 260 ТК РФ](#)

Гарантии и льготы лицам, осуществляющим уход за детьми

Отпуск по уходу за ребенком | [ст. 256 ТК РФ](#)

Дополнительные выходные дни | [ст. 262 ТК РФ](#)

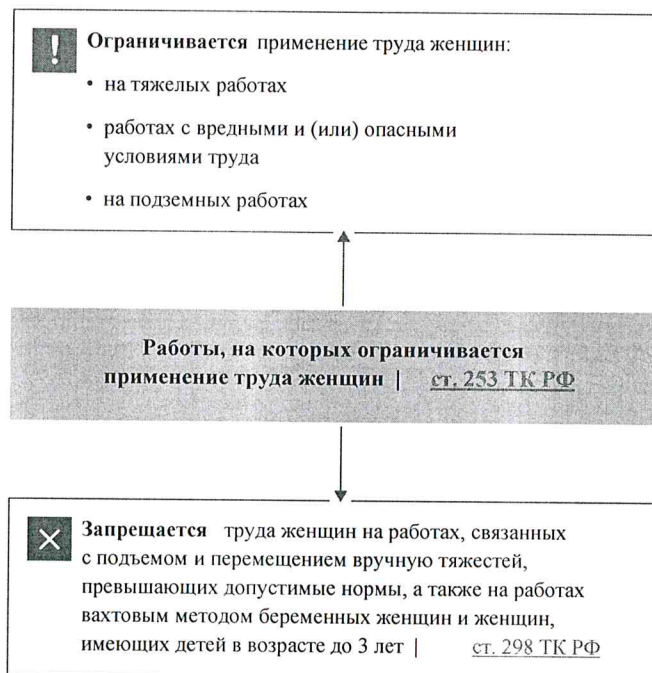
Отпуск лицам, усыновившим ребенка | [ст. 257 ТК РФ](#)

Дополнительные отпуска | [ст. 263 ТК РФ](#)

Гарантии при направлении в служебные командировки, привлечении сверхурочной работе, работе в ночное время | [ст. 259 ТК РФ](#)

Гарантии при расторжении трудового договора | [ст. 261 ТК РФ](#)

Распространение льгот на отцов, воспитывающих детей без матери, и опекунов (попечителей) | [ст. 264 ТК РФ](#)



☰ Регулирование труда отдельных категорий работников

Женщин, лиц с семейными обязанностями

Работников в возрасте до 18 лет

Руководителя организации

При совместительстве

Педагогических работников

Работников транспорта

Иностранных работников

Других категорий работников

Особенности регулирования труда при совместительстве | ст. 282 – 288 ТК РФ

- Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы | ст. 60.1 ТК РФ :
 - у того же работодателя (внутреннее совместительство)
 - у другого работодателя (внешнее совместительство)
- Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с любым числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом. При этом в трудовом договоре указывается, что работа является совместительством

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству

не должна превышать:

- 4 часов в день. Если по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену)
- половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников в течение 1 месяца (другого учетного периода)

См. случаи, когда ограничения не применяются

Отпуск

Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются совместителям одновременно с отпуском по основной работе (если работник еще не отработал 6 месяцев, отпуск предоставляется авансом)

Гарантии и компенсации

- Гарантии и компенсации предоставляются только по основному месту работы:
 - лицам, совмещающим работу с учебой
 - лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
- Другие гарантии предоставляются совместителям в полном объеме

Трудовой договор с совместителем, заключенный на неопределенный срок, может быть прекращен помимо общих оснований, в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет основной (работодатель в письменной форме предупреждает совместителя не менее чем за 2 недели до прекращения трудового договора)



Не допускается работа по совместительству

- лиц в возрасте до 18 лет
- на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если с ними же связана основная работа
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, например, работникам транспорта
- Особенности совместительства педагогических, медицинских и фармацевтических работников, а также работников культуры определяются ТК РФ, иными федеральными законами, а также в порядке, определяемом Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии
- Оплата труда совместителей производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на иных условиях, определенных трудовым договором

☰ Способы защиты трудовых прав и свобод ст. 352 ТК РФ

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства

Судебная защита

Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами

Самозащита трудовых прав работников

Органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Федеральная инспекция труда

Федеральная инспекция труда

— единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда), осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, на территории РФ

Генеральный прокурор РФ

- Федеральная инспекция труда (ФИТ) осуществляет свою деятельность во взаимодействии с федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, иными федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, органами прокуратуры, профессиональными союзами (их объединениями), объединениями работодателей, другими организациями

- Государственные инспекторы труда находятся под защитой государства, независимы от государственных органов и должностных лиц и подчиняются только закону

Органы исполнительной власти

- Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда РФ и (или) в суд. Решения главного государственного инспектора труда РФ могут быть обжалованы в суд

Федеральные надзоры

☰ Способы защиты трудовых прав и свобод ст. 352 ТК РФ

Государственный надзор и контроль
за соблюдением трудового законодательства

Судебная
защита

Защита трудовых прав и законных интересов
работников профессиональными союзами

Самозащита трудовых
прав работников

В соответствии со | ст. 45 Конституции РФ каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры:

- по заявлению работника — о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника
- об отказе в приеме на работу
- лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций

☰ Способы защиты трудовых прав и свобод ст. 352 ТК РФ

Государственный надзор и контроль
за соблюдением трудового законодательства

Судебная
защита

Защита трудовых прав и законных интересов
работников профессиональными союзами

Самозащита трудовых
прав работников

Самозащита трудовых прав работниками | ст. 379 – 380 ТК РФ

- Работник в целях самозащиты трудовых прав, известив работодателя (своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя) в письменной форме, может отказаться от выполнения работы:
 - не предусмотренной трудовым договором
 - которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью (кроме случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами)
 - в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами

- На время отказа от этой работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права



Работодатель (его представители) не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав

≡ Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров

Индивидуальный трудовой спор | **ст. 381 – 383 ТК РФ** — неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных актов, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

- Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и:
 - лицом, ранее состоявшим с ним в трудовых отношениях
 - лицом, изъявившим желание заключить с ним трудовой договор и получившим отказ
- Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ и иными федеральными законами, а в судах, кроме того, гражданским процессуальным законодательством РФ. Особенности их рассмотрения для отдельных категорий работников устанавливаются федеральными законами

Рассмотрение в комиссиях по трудовым спорам

Рассмотрение в суде

Решения по трудовым спорам

Рассмотрение в комиссиях по трудовым спорам | ст. 384 – 390 ТК РФ

Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей сторон. Представители работников избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с утверждением на общем собрании (конференции). Представители работодателя назначаются руководителем организации, работодателем - индивидуальным предпринимателем. Комиссия по трудовым спорам рассматривает споры, кроме споров, по которым ТК РФ и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения, при условии, что работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем. Если спор не рассмотрен Комиссией в 10-дневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд.

Процедура рассмотрения спора

1 шаг

Заявление работника в Комиссию в течение 3 месяцев со дня, когда он узнал (должен был узнать) о нарушении своего права (в случае пропуска срока по уважительным причинам Комиссия может его восстановить и разрешить спор по существу). Обязательная регистрация заявления Комиссией. Рассмотрение спора в присутствии работника (его представителя) в течение 10 календарных дней со дня подачи заявления (рассмотрение спора в отсутствие работника допускается только по его письменному заявлению)

2 шаг

Принятие Комиссией решения тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих и направление копий решения работнику и работодателю в течение 3 дней со дня его принятия

3 шаг

Обжалование решения Комиссии одной из сторон в суд в 10-дневный срок со дня получения

Решение обжаловано

Решение не обжаловано

4 шаг

Исполнение решения Комиссии

Решение исполнено работодателем

Решение не исполнено работодателем

Спор разрешен

Выдача Комиссией работнику удостоверения, являющегося исполнительным документом, в течение 1 месяца со дня принятия решения. Приведение судебным приставом решения Комиссии в исполнение в принудительном порядке на основании удостоверения, предъявленного не позднее 3-месячного срока со дня его получения

☰ Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров

Индивидуальный трудовой спор | [ст. 381 – 383 ТК РФ](#) — неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных актов, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

- Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и:
 - лицом, ранее состоявшим с ним в трудовых отношениях
 - лицом, изъявившим желание заключить с ним трудовой договор и получившим отказ
- Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и [судами](#). Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ и иными федеральными законами, а в судах, кроме того, гражданским процессуальным законодательством РФ. Особенности их рассмотрения для отдельных категорий работников устанавливаются федеральными законами

Рассмотрение в комиссиях по трудовым спорам

Рассмотрение в суде

Решения по трудовым спорам

Рассмотрение в суде | [ст. 391 – 393 ТК РФ](#)

Основания для рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде

- Заявление работника, работодателя или профсоюзного органа в случае несогласия с решением Комиссии по трудовым спорам (в 10-дневный срок со дня получения копии решения)
- Заявление работника при обращении в суд:
 - [минуя Комиссию](#)
 - при нерассмотрении спора Комиссией в 10-дневный срок
- Заявление прокурора, если решение Комиссии не соответствует законам или иным нормативным правовым актам

Сроки обращения в суд

- **Работник** имеет право обратиться в суд (при этом освобождается от оплаты пошлин и судебных расходов) за разрешением трудового спора в течение 3 месяцев со дня, когда он узнал (должен был узнать) о нарушении своего права, а по спорам об увольнении — в течение 1 месяца со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки, по спорам о невыплате заработной платы и других выплат — в течение 1 года
- **Работодатель** имеет право обратиться в суд в течение 1 года со дня обнаружения причиненного ущерба



При пропуске этих сроков по уважительным причинам они могут быть восстановлены судом

☰ Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров

Индивидуальный трудовой спор | ст. 381 – 383 ТК РФ — неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных актов, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

- Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и:
 - лицом, ранее состоявшим с ним в трудовых отношениях
 - лицом, изъявившим желание заключить с ним трудовой договор и получившим отказ
- Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ и иными федеральными законами, а в судах, кроме того, гражданским процессуальным законодательством РФ. Особенности их рассмотрения для отдельных категорий работников устанавливаются федеральными законами

Рассмотрение в комиссиях по трудовым спорам

Рассмотрение в суде

Решения по трудовым спорам

Решение по трудовым спорам | ст. 394 – 397 ТК РФ

- При признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере
- Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению (при задержке исполнения — орган, принявший это решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки среднего заработка или разницы в заработке)

Отдельные случаи принятия решения	Последствия вынесения отдельных решений
Признание органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, увольнения или перевода на другую работу незаконными	Работник должен быть восстановлен на прежней работе и ему выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула или разница в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы. По заявлению работника орган, рассматривающий трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в пользу работника указанных компенсаций или принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию
Признание судом увольнения незаконным, при этом: — срок трудового договора на время рассмотрения спора судом истек — выносится решение не о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения	Суд обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора Дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. Если к моменту вынесения решения работник вступил в трудовые отношения с другим работодателем, дата увольнения должна быть изменена на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя
Признание судом формулировки основания и (или) причины увольнения неправильной или не соответствующей закону	Суд обязан изменить формулировку и указать в решении основание и причину увольнения в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона (суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула, если эти формулировки в трудовой книжке препятствовали его поступлению на другую работу)
Увольнение без законного основания, или с нарушением установленного порядка увольнения, либо незаконный перевод на другую работу	Суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями (размер определяется судом)

≡ Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров

Коллективный трудовой спор | [ст. 398 ТК РФ](#) — неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов

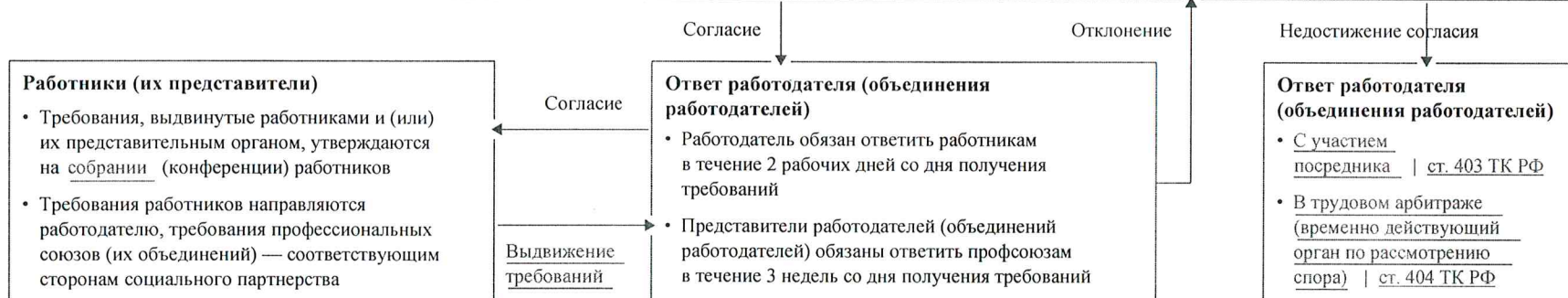
Этапы разрешения коллективного трудового спора

Участие государственных органов в разрешении коллективных трудовых споров

Этапы разрешения коллективного трудового спора | [ст. 401 ТК РФ](#)

Рассмотрение спора примирительной комиссией | [ст. 402 ТК РФ](#)

- Ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах
- Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом
- Примирительная комиссия создается в случае возникновения спора:
 - на локальном уровне социального партнерства в срок до 2 рабочих дней со дня начала спора
 - на иных уровнях социального партнерства — в срок до 3 рабочих дней со дня начала спора
 Решение о создании оформляется соответствующим решением (приказом, актом)
- Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до 5 рабочих дней с момента издания приказа о ее создании (согласованным протоколом стороны могут его продлить)
- Решение примирительной комиссии:
 - принимается по соглашению сторон спора и оформляется протоколом
 - имеет для сторон обязательную силу
 - исполняется в порядке и в сроки, которые установлены этим решением



≡ Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров

Коллективный трудовой спор | ст. 398 ТК РФ — неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов

Этапы разрешения коллективного трудового спора

Участие государственных органов в разрешении коллективных трудовых споров

Участие государственных органов в разрешении коллективных трудовых споров | ст. 407 ТК РФ

Государственными органами по урегулированию споров являются:

- Федеральная служба по труду и занятости
- Органы исполнительной власти субъектов РФ

Государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров в пределах своих полномочий :

- выявляют, анализируют и обобщают причины возникновения споров, подготавливают предложения по их устранению
- оказывают методическую помощь сторонам на всех этапах рассмотрения и разрешения спора
- организуют в установленном порядке финансирование примирительных процедур

День начала коллективного трудового спора:

- день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников
- несообщение работодателем своего решения в установленный срок, приведенный выше

≡ Забастовка | ст. 409 – 418 ТК РФ

Забастовка — временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора

Объявление забастовки

- Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации (обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение спора
- Решение об участии работников данного работодателя в забастовке, объявленной профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), принимается собранием (конференцией) без проведения примирительных процедур
- Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины присутствующих
- Проведение работниками однократной часовой предупредительной забастовки допускается при рассмотрении спора:
 - на локальном уровне социального партнерства — после 3 календарных дней работы примирительной комиссии с предупреждением работодателя не позднее чем за 2 рабочих дня
 - на иных уровнях социального партнерства — после 4 календарных дней работы примирительной комиссии с предупреждением работодателя не позднее чем за 3 рабочих дня
- О начале забастовки:
 - работодатель должен быть предупрежден работниками в письменной форме не позднее чем за 5 рабочих дней
 - объединение работодателей должно быть предупреждено профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), в письменной форме не позднее чем за 7 рабочих дней

Проведение забастовки

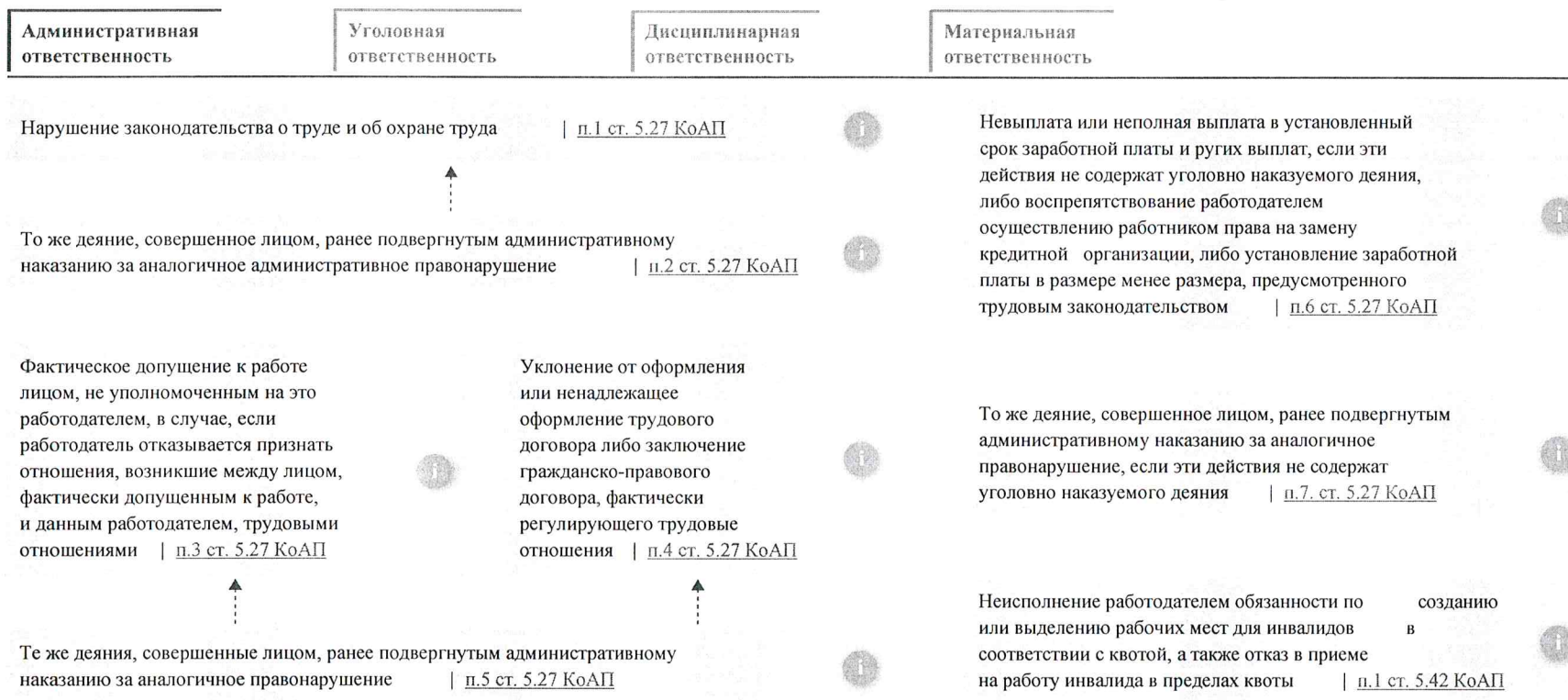
- Забастовку возглавляет представительный орган работников, который имеет право:
 - созывать собрания (конференции), получать от работодателя информацию, привлекать специалистов
 - приостановить забастовку
- В период проведения забастовки стороны обязаны продолжить проведение примирительных процедур

См. также:

- Обязанности работодателя, органов власти и органа, возглавляющего забастовку
- Незаконные забастовки
- Запрет локаутов
- Право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора признается | ст. 37 Конституции РФ
- Работники или их представители вправе приступить к организации забастовки (кроме следующих случаев), если:
 - примирительные процедуры не привели к разрешению спора
 - работодатель уклоняется от примирительных процедур или не выполняет достигнутое соглашение
 - работодатель не выполняет достигнутое соглашение или не исполняет решение трудового арбитража
- Участие в забастовке является добровольным. Лица, принуждающие работников к участию (или отказу от участия) в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность
- Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие

☰ Ответственность за нарушение трудового законодательства

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности



См. также об [ответственности за нарушения в связи с коллективными договорами и коллективными трудовыми спорами](#)

☰ Ответственность за нарушение трудового законодательства

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности

Административная ответственность	Уголовная ответственность	Дисциплинарная ответственность	Материальная ответственность
<p>Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до 3 лет ст.145 УК</p>			<p>Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат совершенная из корыстной или иной личной заинтересованности:</p> <p>Частичная невыплата свыше 3 месяцев ч. 1 ст.145.1 УК</p> <p>полная невыплата свыше 2 месяцев ч. 2 ст.145.1 УК</p> <p>если это деяние повлекло тяжкие последствия ч. 3 ст.145.1 УК</p>
<p>Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста ст.144.1 УК</p>		<p>Нарушение требований охраны труда, совершенное лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, если это повлекло по неосторожности:</p> <p>причинение тяжкого вреда здоровью ч. 1 ст.143 УК</p>	<p>смерть человека ч. 2 ст.143 УК</p> <p>смерть двух или более лиц ч. 3 ст.143 УК</p>

☰ Ответственность за нарушение трудового законодательства

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности

Административная
ответственность

Уголовная
ответственность

Дисциплинарная
ответственность

Материальная
ответственность

Дисциплинарные взыскания | [ст. 192 ТК РФ](#)

За совершение дисциплинарного проступка (неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей) работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание
- выговор
- увольнение

в частности, по основаниям, предусмотренным | [пп. 5 | 6 | 9](#) или [10 ч. 1 ст. 81](#) | [п. 1 ст. 336](#) или [ст. 348.11 ТК РФ](#), а также [пп. 7 | 7.1](#) или [8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](#) в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены другие дисциплинарные взыскания

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине

См. [порядок применения дисциплинарных взысканий](#)

Снятие дисциплинарного взыскания | [ст. 194 ТК РФ](#)

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания

Работодатель до истечения года со дня применения взыскания имеет право снять его:

- по собственной инициативе
- просьбе самого работника
- ходатайству его непосредственного руководителя
- представительного органа работников

Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя по требованию представительного органа работников | [ст.195 ТК РФ](#)

Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников

Если факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения

☰ Ответственность за нарушение трудового законодательства

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности

Административная
ответственность

Уголовная
ответственность

Дисциплинарная
ответственность

Материальная
ответственность

Материальная ответственность сторон трудового договора | раздел XI ТК РФ

- Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами
- Трудовым договором может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем — выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами
- Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения от материальной ответственности
- Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия)
- Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба

см. также:

- материальная ответственность работодателя перед работником | ст. 234 - 237 ТК РФ
- материальная ответственность работника перед работодателем | ст. 238 - 250 ТК РФ