**Лекция 9**

**ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА**

**Принципы трудового права**– выраженные в праве главные и руководящие положения, определяющие направленность и содержание политики государства в области занятости, организации и применения труда и отражающие суть действующего трудового права.

**Система принципов трудового права включает в себя:**

1) **принципы привлечения к труду, обеспечения занятости и использования рабочей силы:**

• обеспечение свободы труда и занятости, запрещение принудительного труда;

• обеспечение права на труд, на защиту от безработицы, содействие в трудоустройстве, материальная и моральная поддержка при безработице;

• обеспечение равноправия в труде и занятости, запрет дискриминации в труде;

2) **принципы высокого уровня условий труда и охраны трудовых прав:**

• обеспечение права на справедливое вознаграждение по трудовому вкладу и не ниже государственного минимума оплаты труда;

• обеспечение права на охрану труда, на безопасность рабочего места, защиту от трудового увечья и возмещение ущерба при таком увечье. Особая охрана труда женщин, молодежи и других работников, нуждающихся в специальной защите;

• обеспечение права на ограничение рабочего времени, на отдых, включая выходные, праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск;

• обеспечение права на защиту трудовых прав, включая судебную защиту, на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку;

• обеспечение права работодателя требовать от работников исполнения обязанности добросовестного труда, бережного отношения к имуществу производства и право работников требовать от работодателя (администрации) соблюдения им трудовых обязанностей, трудового законодательства;

• обеспечение права на обязательное социальное страхование работников;

3) **принципы производственной демократии и развития личности трудящихся:**

• обеспечение права на бесплатную профессиональную подготовку, переквалификацию, на сочетание труда с обучением, повышением квалификаци;

• установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;

• обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке;

• обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора;

• обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

**ТК РФ Статья 68. Оформление приема на работу**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Путеводители по кадровым вопросам и трудовым спорам. Вопросы применения ст. 68 ТК РФ |

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

(в ред. Федерального [закона](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172552/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100414) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с [правилами](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_330790/0bcb36bb1684e9183927055e83f44ce0bac15487/#dst797) внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

(часть третья в ред. Федерального [закона](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172552/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100415) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

Увольнение по собственному желанию (другими словами, по инициативе работника) - одно из самых распространенных оснований расторжения трудового договора. Инициатива прекращения трудовых отношений исходит от работника и не предполагает ее одобрения работодателем, ведь нельзя заставить человека трудиться против его воли. Однако и при увольнении по собственному желанию необходимо соблюдать определенные правила.

Порядок увольнения по собственному желанию

Увольнение по собственному желаниюПорядок увольнения по собственному желанию предполагает, прежде всего, написание работником заявления на увольнение. В заявлении указывается дата увольнения и его основание («по собственному желанию»), оно должно быть подписано работником с указанием даты составления.Указывать в заявлении причину увольнения по собственному желанию необязательно. Однако если обстоятельства требуют уволиться без отработки, то причину указать необходимо, к тому же работники кадровой службы могут попросить подтвердить её документально.

 В остальных случаях достаточно фразы "прошу уволить меня по собственному желанию такого-то числа".После того, как заявление на увольнение передано в кадровую службу, составляется приказ об увольнении. Обычно используется унифицированная форма такого приказа (форма № Т-8), утвержденная постановлением Госкомстата от 05.01.2004 №1. В приказе необходимо сделать ссылку на п.3 ч.1 ст.77 ТК РФ, а также привести реквизиты заявления работника. Работника нужно ознакомить с приказом об увольнении под роспись. Если приказ невозможно довести до сведения увольняемого (он отсутствует или отказался ознакомиться с приказом), то на документе делается соответствующая запись.

Сроки увольнения по собственному желанию

По общему правилу, закрепленному в Трудовом кодексе, работник должен предупредить работодателя о предстоящем увольнении не позднее чем за две недели. Течение этого срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления об увольнении.Однако так называемый двухнедельный срок отработки может быть сокращен по соглашению между работником и работодателем. К тому же, закон не обязывает работника в течение срока предупреждения об увольнении находиться на рабочем месте. Он может уйти в отпуск, на больничный и т.п., при этом сроки увольнения не изменятся.Из общего правила о двухнедельной отработке есть законодательно закрепленные исключения. Так, при увольнении в период испытания срок предупреждения об увольнении составляет три дня, а при увольнении руководителя организации – один месяц.

Расчет при увольнении по собственному желанию

Расчет при увольнении по собственному желанию, так же как и по другим основаниям, должен быть произведен в день увольнения, то есть в последний день работы. Расчет при увольнении предполагает выплату всех причитающихся работнику сумм: заработной платы, компенсации за неиспользованные отпуска, выплат, предусмотренных коллективным и трудовым договором. Если увольняемый сотрудник использовал отпуск авансом, производится перерасчет выплаченных отпускных, соответствующая сумма удерживается из заработной платы при окончательном расчете.В случае если работник в день увольнения отсутствовал на работе и не смог получить расчет, он вправе обратиться за ним в любое другое время. Причитающаяся ему сумма должна быть выплачена не позднее следующего дня после обращения.

Увольнение по собственному желанию в период отпуска

Уволиться по собственному желанию в период отпуска закон не запрещает. Такой запрет предусмотрен лишь для увольнения по инициативе работодателя. Работник же вправе написать заявление об увольнении, будучи в отпуске, или отнести на период отпуска дату предполагаемого увольнения.Если работник хочет подать заявление об увольнении, находясь в отпуске, отзывать его из отпуска не требуется

Также сотрудник может уволиться по собственному желанию после использования отпуска. Отметим, что предоставление отпуска с последующим увольнением – это право, а не обязанность работодателя. В случае предоставления такого отпуска днем увольнения считается последний день отпуска. Однако для целей расчетов с работником последним днем работы в этом случае является день, предшествующий началу отпуска. В этот день следует выдать работнику трудовую книжку и произвести все необходимые выплаты. Это своеобразное исключение из общего правила, приведенного выше, подтверждаемое судебной практикой.

Увольнение по собственному желанию во время больничного

Уволиться по собственному желанию во время больничного можно. Закон запрещает такое увольнение только по инициативе работодателя.

Работник вправе подать заявление об увольнении в период временной нетрудоспособности. Также может возникнуть ситуация, когда на период больничного попадает оговоренная ранее дата увольнения. В этом случае работодатель оформит увольнение в день, указанный в заявлении на увольнение, при условии, что работник это заявление не отзывал. Самостоятельно изменять дату увольнения работодатель не вправе.В последний день работы, даже если он приходится на период больничного, работодатель производит окончательный расчет, издает приказ об увольнении, в котором делает пометку об отсутствии работника и невозможности ознакомить его с приказом. За трудовой книжкой работник явится после выздоровления либо, с его согласия, она будет направлена ему почтой. Все причитающиеся работнику суммы будут ему выплачены не позднее следующего дня после предъявления им соответствующего требования. Однако пособие по временной нетрудоспособности будет назначено работодателем в течение 10 дней со дня предоставления больничного и выплачено в ближайший после назначения день, установленный для выплаты зарплаты в организации.

**ТК РФ Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Путеводители по кадровым вопросам и трудовым спорам. Вопросы применения ст. 81 ТК РФ |

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

(в ред. Федерального [закона](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172552/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100509) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

(в ред. Федерального [закона](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172552/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100510) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

(п. 3 в ред. Федерального [закона](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172552/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100511) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

4) [смены собственника](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_189366/4d381142232237f3c81facc00c3358370c97b3d8/#dst100300) имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного [неисполнения](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_189366/4d381142232237f3c81facc00c3358370c97b3d8/#dst100314) работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет [дисциплинарное взыскание](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_330790/3a3bad3e8cac339021393236fd85d5a46a357735/#dst101183);

6) однократного [грубого нарушения](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_189366/4d381142232237f3c81facc00c3358370c97b3d8/#dst100325) работником трудовых обязанностей:

а) [прогула](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_189366/4d381142232237f3c81facc00c3358370c97b3d8/#dst100326), то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

(в ред. Федерального [закона](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172552/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100514) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического [опьянения](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_189366/4d381142232237f3c81facc00c3358370c97b3d8/#dst100334);

(пп. "б" в ред. Федерального [закона](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172552/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100515) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

в) разглашения охраняемой законом [тайны](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_93980/#dst0) (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

(в ред. Федерального [закона](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172552/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100517) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) [чужого](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_189366/4d381142232237f3c81facc00c3358370c97b3d8/#dst100339) 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;

(в ред. Федерального [закона](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172552/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100518) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

(в ред. Федерального [закона](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172552/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100519) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

7.1) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию [конфликта интересов](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_317671/5d02242ebd04c398d2acf7c53dbc79659b85e8f3/#dst122), стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя. Понятие "иностранные финансовые инструменты" используется в настоящем Кодексе в значении, определенном Федеральным [законом](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_317673/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst6) от 7 мая 2013 года N 79-ФЗ "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами";

(п. 7.1 введен Федеральным [законом](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172539/c7f026b7764e8984216a49254aa592fda4abd50b/#dst100093) от 03.12.2012 N 231-ФЗ, в ред. Федеральных законов от 29.12.2012 [N 280-ФЗ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140075/b004fed0b70d0f223e4a81f8ad6cd92af90a7e3b/#dst100013), от 07.05.2013 [N 102-ФЗ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172541/3eeafbd3bdb64673818bd5cba64081209bddc7a4/#dst100062), от 28.12.2016 [N 505-ФЗ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_209905/3eeafbd3bdb64673818bd5cba64081209bddc7a4/#dst100029))

(см. текст в предыдущей редакции)

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного [грубого нарушения](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_189366/4d381142232237f3c81facc00c3358370c97b3d8/#dst100350) руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

(в ред. Федерального [закона](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172552/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100520) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

12) утратил силу. - Федеральный [закон](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172552/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100521) от 30.06.2006 N 90-ФЗ;

(см. текст в предыдущей редакции)

13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

14) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Порядок проведения аттестации [(пункт 3](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_330790/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst498) части первой настоящей статьи) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

(часть вторая в ред. Федерального [закона](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172552/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100522) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

Увольнение по основанию, предусмотренному [пунктом 2](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_330790/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst497) или [3](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_330790/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst498) части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику 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.

(часть третья в ред. Федерального [закона](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172552/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100524) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

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

(часть четвертая в ред. Федерального [закона](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172552/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100525) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

Увольнение работника по основанию, предусмотренному [пунктом 7](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_330790/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst100601) или [8](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_330790/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst100602) части первой настоящей статьи, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

(часть пятая введена Федеральным [законом](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172552/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100526) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

(часть шестая введена Федеральным [законом](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172552/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100528) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Сведения о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия на основании [пункта 7.1](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_330790/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst2277) части первой настоящей статьи включаются работодателем в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, предусмотренный [статьей 15](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_317671/6ed1ab95bddfd986dcb541b17db48da72b4f511b/#dst184) Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

(часть седьмая введена Федеральным [законом](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_219033/5bdc78bf7e3015a0ea0c0ea5bef708a6c79e2f0a/#dst100021) от 01.07.2017 N 132-ФЗ)

 **ТК РФ Статья 189. Дисциплина труда и трудовой распорядок**

(в ред. Федерального [закона](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172552/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100892) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

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

(в ред. Федерального [закона](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172552/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100893) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

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

(в ред. Федерального [закона](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172552/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100894) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

(в ред. Федерального [закона](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172552/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100895) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

[Правила](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_93968/293a954fbc774fa5944390606be5d9358577bdf5/%22%20%5Cl%20%22dst100009) внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

(в ред. Федерального [закона](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172552/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100896) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

Для отдельных категорий работников действуют уставы и [положения](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_32580/bad2e777bc5edc9ebde3d026cbe8409e1890b68c/#dst100008) о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами.

(в ред. Федерального [закона](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172552/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100897) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

 Рабочее время и время отдыха

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю

**Рабочее время** - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

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

Для определённых работников [**Трудовым кодексом**](http://oldsmb.economy.gov.ru/content/legislation/codes/m%2Cf%2C3618/)предусматривается сокращённая продолжительность рабочего времени:

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

По соглашению между работником и работодателем может быть установлен неполный рабочий день. Оплата труда при этом осуществляется пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объёма работ.

Отдельно Трудовым кодексом регламентируются Продолжительность ежедневной работы (смены) (статья 94);

Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней (статья 95);

Работа в ночное время (статья 96);

Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени (статья 97);

Сверхурочная работа (статья 99);

**Время отдыха**

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Выделяются следующие виды времени отдыха

* *перерывы в течение рабочего дня (смены)*

- перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается;

* ­ *ежедневный (междусменный) отдых*;
* *выходные дни (еженедельный непрерывный отдых)*
* не может быть менее 42 часов;
* ­нерабочие праздничные дни

*Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:*

*1, 2, 3, 4 и 5 января - Новогодние каникулы;*

*7 января - Рождество Христово;*

*23 февраля - День защитника Отечества;*

*8 марта - Международный женский день;*

*1 мая - Праздник Весны и Труда;*

*9 мая - День Победы;*

*12 июня - День России;*

*4 ноября - День народного единства.*

По общему правилу работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Но есть исключения.

В случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ допускается привлечение к работе с письменным согласием работника.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

*Отпуска*(**глава 19)**работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, продолжительность которого составляет 28 календарных дней.

В соответствии с [ТК РФ](http://oldsmb.economy.gov.ru/content/legislation/codes/m%2Cf%2C3618/) режим работы, а также порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков предприниматель определяет по соглашению со своими работниками. Поэтому предприниматели могут не составлять график отпусков. Достаточно закрепить порядок их предоставления в трудовых договорах с работниками, например, так:

*«Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в течение рабочего года по письменному заявлению работника, поданному не позднее чем за неделю до предполагаемой даты начала отпуска».*

Если же у предпринимателя много работников и удобнее все-таки составлять график отпусков, то порядок предоставления отпусков по графику надо согласовать с работниками. Это нужно указать в трудовых договорах с работниками, например, так:

 *«Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в течение рабочего года согласно графику отпусков».*