

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

- 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.
- Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- ⊙ 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, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.
- ⊙ Продолжительность рабочего времени обучающихся в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от получения образования время, не может превышать половины норм, установленных для лиц соответствующего возраста.

НЕПОЛНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

- По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии **неполный рабочий день** или **неполная рабочая неделя**. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.
- Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

- Продолжительность рабочего дня, предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.
- В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.
- Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

НОЧНОЕ ВРЕМЯ

- Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.
- Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час без последующей отработки, кроме случаев, когда установлено сокращённое рабочее время, или работник принят специально для работы в ночное время.
- К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины, работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, (за исключением лиц, участвующих в создании и исполнении художественных произведений).

Работодатель имеет право привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени:

- ⦿ для сверхурочной работы;
- ⦿ если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА

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

- 1) при необходимости выполнить начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- 2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- 3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

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

- ⦿ 1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- ⦿ 2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

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

- В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин и несовершеннолетних. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.
- Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
- Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

НЕНОРМИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ

- Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

- ◎ **Заработная плата** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.
- ◎ **Тарифная ставка** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
- ◎ **Оклад** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

- ◎ **Базовый оклад, базовая ставка заработной платы** - минимальные оклад работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
- ◎ **Нормы труда** - нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы - устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

ВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

- ⊙ Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).
- ⊙ В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.
- ⊙ Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

МРОТ

- Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда(трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации и в каждом субъекте РФ отдельно.

- МРОТ по РФ в 2016 – 7500 рублей (самостоятельно сравнить МРОТ по Москве, по Московской области и на Чукотке).

ПОРЯДОК ВЫПЛАТ

- Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.
- Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.
- Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.
- При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

УДЕРЖАНИЯ

Удержания из заработной платы работника производятся только:

- ⊙ для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- ⊙ для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса;
- ⊙ для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок.

ОГРАНИЧЕНИЯ УДЕРЖАНИЙ

- Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику, кроме случаев отбывания исправительных работ, взыскания алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

ОПЛАТА СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТЫ

- Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

- Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.
- Оплата работы в ночное время увеличивается минимум на 20%
- При совмещении профессий, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.
- Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

ВЫПЛАТА З/П ПРИ НЕВЫПОЛНЕНИИ НОРМ ТРУДА

При невыполнении норм труда, либо неисполнении трудовых обязанностей **по вине работодателя** оплата производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

- При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей **по причинам, не зависящим от работодателя и работника**, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки или оклада.
- При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

ОПЛАТА ПРОСТОЯ

- ⦿ Время простоя **по вине работодателя** оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.
- ⦿ Время простоя **по причинам, не зависящим от работодателя и работника**, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.
- ⦿ Время простоя по вине работника не оплачивается.

ОПЛАТА ТРУДА ПРИ УВОЛЬНЕНИИ

- При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.
- В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

- Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

- В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.
- Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

ВЫХОДНЫЕ

- Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).
- Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.
- У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

ОПЛАТА ТРУДА В ВЫХОДНЫЕ И ПРАЗДНИКИ

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

- ⊙ сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- ⊙ работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- ⊙ По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

ЕЖЕГОДНЫЙ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК

- ⦿ Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.
- ⦿ Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется отдельным категориям работников.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- ⊙ женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- ⊙ работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- ⊙ работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

РАЗДЕЛЕНИЕ ОТПУСКА НА ЧАСТИ

- По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
- Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.
- Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

ОТПУСКА У СОВМЕСТИТЕЛЕЙ

- Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.
- Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК

- Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

ОТПУСК БЕЗ СОХРАНЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

- По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.
- Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

ОТПУСК ПО БЕРЕМЕННОСТИ И РОДАМ

- ⊙ Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию.
- ⊙ Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

ОТПУСК ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ

- По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.
- Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

УЧЕБНЫЕ ОТПУСКА

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);
- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ТЕМЫ ДЛЯ СЕМИНАРА

- ◎ **Порядок предоставления и оплаты отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребёнком**
- ◎ **Порядок предоставления учебных отпусков (в т.ч. сроки их предоставления)**
- ◎ **Системы оплаты труда**

Найденный материал сверять с ТК и другой нормативкой!

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

ЗАДАНИЕ

- ⊙ 1) Находясь в отпуске спортсмен попадает в больницу на неделю. Имеет ли он право на какие-либо компенсации? Если да, то какие?
- ⊙ 2) В каких случаях ежегодный оплачиваемый отпуск может быть заменен денежной компенсацией и каковы ограничения?
- ⊙ 3) Женщина решила выйти из отпуска по уходу за ребёнком раньше срока, потом решила вернуться в отпуск, потом снова раньше срока выйти на работу, а следом вновь вернуться в отпуск. На чьей стороне закон: её или работодателя?
- ⊙ 4) Выпишите из ТК РФ случаи, когда работодатель ОБЯЗАН предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы (можно кратко).