памятка

Трудовой кодекс

(Внести поправки в колдоговор изменения из Трудового кодекса).

1. Ст. 71  **Испытание при приеме на работу**

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон **может быть** предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

1. **Статья 84.**  **Расторжение трудового договора по инициативе работодателя**

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

6) отсутствия работника на рабочем месте и информации о нем в течение четырех месяцев;

а) прогула, 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);

15) отсутствием на работе свыше четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, не учитывая отпуск по беременности и родам, если законодательством не установлен более продолжительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании;

4. **Статья 88. Расторжение трудового договора по требованию профсоюзного органа**

По требованию профсоюзного органа (не ниже территориального) работодатель должен расторгнуть трудовой договор с руководителем предприятия, учреждения, организации, если он нарушает законодательство о труде, не выполняет обязательств по коллективному договору.

Если работодатель, или руководитель, в отношении которого предъявлено требование о расторжении трудового договора, не согласен с этим требованием, он может обжаловать решение профсоюзного органа в вышестоящий профсоюзный орган или в суд в двухнедельный срок со дня получения решения. В этом случае выполнение требования о расторжении трудового договора приостанавливается до вынесения вышестоящим профсоюзным органом или судом решения.

Если решение профсоюзного органа не выполнено и не обжаловано в указанный срок, профсоюзный орган в этот же срок может обжаловать в суде деятельность или бездействие должностных лиц, органов, к компетенции которых относится расторжение трудового договора с руководителем предприятия, учреждения, организации.

1. **Статья 95.**  **Понятие рабочего времени.**

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

1. **Статья 99.** **Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней**

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно 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.

1. **Статья 104. 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. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с представительным органом работников.

1. **Статья 111.** **Перерывы для отдыха и питания**

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.

1. **Статья 115.** **Нерабочие праздничные дни**

Нерабочими праздничными днями в Луганской Народной Республике являются:

31 декабря, 1, 2 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 мая – День Луганской Народной Республики (День Республики);

**один день** (воскресенье) – Пасха;

**один день** (воскресенье) – Троица;

4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой настоящей статьи. Совет Министров Луганской Народной Республики переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой настоящей статьи, на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном частью пятой настоящей статьи.

Работникам за нерабочие праздничные дни, в которые они привлекались к работе, производится дополнительная оплата (вознаграждение). Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, трудовым договором. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

1. **Статья 116.** **Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни**. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, физического лица – предпринимателя.

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.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Советом Министров Луганской Народной Республики с учетом мнения республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами Луганской Народной Республики. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

1. **Статья 121.** **Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска**

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью **не менее 28 календарных дней.**

**Статья 123.**  Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах **с вредными и (или) опасными** условиями труда

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

**Минимальная** продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет **7 календарных дней.**

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

1. **Статья 125.** Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с

**ненормированным** рабочим днем

Работникам с **ненормированным** рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть более **10** календарных дней.

1. **Статья129. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков**

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 409 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Ежегодные основные оплачиваемые отпуска по желанию работника в удобное для него время предоставляются:

1) лицам в возрасте до 18 лет;

2) инвалидам;

3) женщинам перед отпуском в связи с беременностью и родами или после него;

4) женщинам, которые имеют двух и более детей в возрасте до 15 лет или ребенка-инвалида;

5) одинокой матери (отцу), которые воспитывают ребенка без отца (матери); опекунам, попечителям или иным одиноким лицам, которые фактически воспитывают одного или более детей в возрасте до 15 лет при отсутствии родителей;

6) женам (мужьям) военнослужащих;

7) ветеранам труда и лицам, которые имеют особые трудовые заслуги перед государством;

8) ветеранам войны, лицам, которые имеют особые заслуги перед государством;

9) родителям-воспитателям детских домов семейного типа;

1. **Статья 130. Продление или перенос ежегодного оплачиваемого отпуска**

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Срок исковой давности на предоставление отпусков **не распространяется.**

1. **Статья131. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска**

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.

1. **Статья 142.** **Дополнительный отпуск работникам, имеющим детей**

Женщине, которая работает и имеет двух и более детей в возрасте до 15 лет, или ребенка-инвалида, или которая усыновила ребенка, одинокой матери, отцу, который воспитывает ребенка без матери (в том числе и в случае длительного пребывания матери в медицинском учреждении), а также лицу, взявшему ребенка под опеку, или одному из приемных родителей предоставляется ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью **10** календарных дней без учета праздничных нерабочих дней.

При наличии нескольких оснований для предоставления такого отпуска его общая продолжительность не может превышать **18** календарных дней.

1. **Статья 149.** **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, но **не более 14** календарных дней, кроме случаев, предусмотренных частью 2 настоящей статьи.

**Работодатель обязан** на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

лицам, имеющим особые заслуги перед государством, - продолжительностью до 21 календарного дня в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) и инвалидам 3 группы – до **30** календарных дней в году;

инвалидам 1 и 2 групп – продолжительностью до 60 календарных дней в году;

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

работникам в случае регистрации брака до 10 календарных дней в году;

смерти близких родственников – до семи календарных дней; других родственников – до трех календарных дней без учета времени, необходимого для проезда к месту погребения и обратно;

мужу, жена которого находится в послеродовом отпуске, – продолжительностью до 14 календарных дней;

1. **Статья157. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы**

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате

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.

1. **Статья163. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику**

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами.

**В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.** Не допускается приостановление работы:

в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу

1. **Статья175. Оплата труда в ночное время**

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но **не ниже 20 процентов** тарифной ставки,  оклада **за каждый час работы**.

1. **Статья 201. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации**

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей [статьи 84](http://zakonbase.ru/trudovoj-kodeks?print=1#l5144) настоящего Кодекса.

**О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально** **и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.**

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1. **Статья 360.**  **Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск**

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью **пятьдесят шесть календарных дней.**

1. **Статья 361.**  **Длительный отпуск педагогических работников**

Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. ( ?????)

1. **Статья 407. Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений**

Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

Работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

1. **Статья 408. Принятие решений работодателем по согласованию с профсоюзным органом**

Работодатель принимает решения по согласованию ссоответствующим профсоюзным органом в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

1. **Статья 409. Порядок согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации принятия локальных нормативных актов**

Работодатель в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими законами и иными нормативными правовыми актами Луганской Народной Республики, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированный ответ выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного ответа провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.