

РАЗДЕЛ 14. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

Статья 91

Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени

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

Нормальная продолжительность рабочего времени работников на предприятиях, в учреждениях, организациях не может превышать 40 часов в неделю.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Статья 92

Сокращенная продолжительность рабочего времени

1. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

16 ч в неделю – для работников в возрасте до 16 лет;

5 ч в неделю – для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы;

4 ч в неделю – для работников в возрасте от 16 до 18 лет;

4 ч в неделю – для работников, занятых на работах с вредными, тяжелыми и опасными условиями труда;

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от работы время, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи.

Статья 94

Продолжительность ежедневной работы.

Продолжительность ежедневной работы не может превышать:

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

для учащихся общеобразовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой: в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часа; в возрасте от 16 до 18 лет – 3,5 часа.

Для работников, занятых на работах с вредными, тяжелыми и опасными условиями труда:

При 36 часовой рабочей неделе – 6 часов;

При 30 часовой рабочей недели – 5 часов.

Статья 96

Работа в ночное время

Ночное время - время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

При работе в ночное время установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час. Это правило не распространяется на работников, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени.

Продолжительность ночной работы уравнивается с дневной в тех случаях, когда это необходимо по условиям производства, в частности в непрерывных производствах, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех

лет; работники моложе восемнадцати лет; другие категории работников в соответствии с законодательством. Инвалиды могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им медицинскими рекомендациями.

ГЛАВА 16. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ.

Статья 103.-

Сменная работа

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени.

Работники чередуются по сменам равномерно. Переход из одной смены в другую определяется графиками сменности, утверждаемыми администрацией по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом с учетом специфики работы и мнения трудового коллектива.

Назначение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается.

ГЛАВА 17. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Статья 106

Понятие времени отдыха.

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

Статья 107

Виды времени отдыха.

Видами времени отдыха являются:

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

Статья 108

Перерывы для отдыха и питания.

В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Статья 110

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов.

ГЛАВА 19. ОТПУСКА.

Статья 115

Продолжительность отпуска

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней. Порядок исчисления продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска определяется законодательством.

Статья 122

Порядок предоставления отпусков

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении одиннадцати месяцев непрерывной работы на данном предприятии, в учреждении, организации. До истечения одиннадцати месяцев непрерывной работы отпуск по просьбе работника предоставляется: женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам моложе восемнадцати лет; в других случаях, предусмотренных законодательством.

ГЛАВА 11. ТРУД ЖЕНЩИН.

Статья 99

Ограничение сверхурочных работ и направления в командировки женщин, имеющих детей

Женщины, имеющие детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов — до шестнадцати лет), не могут привлекаться к сверхурочным работам или направляться в командировки без их согласия.

Глава 3. Трудовой договор (контракт).

Статья 56

Стороны и содержание трудового договора (контракта).

Трудовой договор (контракт) есть соглашение между трудящимся и предприятием, учреждением, организацией, по которому трудящийся обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а предприятие, учреждение, организация обязуется выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон (заключается с 16 лет, ст. 63 ТК).

Статья 57

Содержание трудового договора.

В этом документе должны быть отражены:

- место работы;
- трудовые функции;
- дата начала и конец работы;
- обязанность работодателя по обеспечению ОТ;
- Конкретно работодатель обязуется:
- требовать инструктаж по ТБ;
- организовывать предварительное обучение и сдачу экзаменов по ТБ;
- не использовать на тяжелых работах женщин и лиц до 21 года;
- организовывать медицинское освидетельствование;
- обеспечивать работника спецодеждой;
- возмещать ущерб, нанесенный здоровью.

Статья 58

Срок трудового договора (контракта).

Трудовые договоры (контракты) заключаются:

- на неопределенный срок;
 - на определенный срок не более пяти лет;
 - на время выполнения определенной работы.
- Срочный трудовой договор (контракт) заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом.

Статья 60

Запрещение требовать выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом).

Администрация предприятия, учреждения, организации не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом).

Статья 74.

Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости.

В случае производственной необходимости для предприятия, учреждения, организации администрация имеет право переводить работников на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором (контрактом) работу на том же предприятии, в учреждении, организации, либо на другом предприятии, в учреждении, организации, но в той же местности с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения или ликвидации стихийного бедствия, производственной аварии или немедленного устранения их последствий; для предотвращения несчастных случаев, простоя, гибели или порчи государственного или общественного имущества и в других исключительных случаях, а также для замещения отсутствующего работника.

Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течении календарного года.

Статья 29.

Основания прекращения трудового договора (контракта).

Основаниями прекращения трудового договора (контракта) являются:

- соглашение сторон;

- истечение срока (пункты 2 статьи 58), кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (статьи 31 и 32), по инициативе администрации (статья 33) либо по требованию профсоюзного органа (статья 37);
- перевод работника, с его согласия, на другое предприятие, в учреждение, организацию или переход на выборную должность;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием, учреждением, организацией, а также отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда;

Статья 81.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе администрации.

Трудовой договор (контракт), заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор (контракт), до истечения срока его действия могут быть расторгнуты администрацией предприятия, учреждения, организации в случаях:

- ликвидации предприятия, учреждения, организации, сокращения численности или штата работников;
- сокращения численности или штата работников организации.
- обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состоянием здоровья, препятствующих продолжению данной работы;
- систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом) или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания;
- прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;
- появления на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения;
- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия.
- Увольнение по основаниям, указанным в пунктах 1, 2 и 6 настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия на другую работу.
- Не допускается увольнение работника по инициативе администрации в период временной нетрудоспособности и в период пребывания работника в ежегодном отпуске, за исключением случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации.