**ЗАЩИТА. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ИНТЕРЕСЫ РАБОТНИКА. ПРЕИМУЩЕСТВА ЗАЩИТЫ ПРАВ РАБОТНИКА ЧЕРЕЗ ПРОФСОЮЗ**

**СОДЕРЖАНИЕ**

1. ВВЕДЕНИЕ………………………………………………………3
2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ИНТЕРЕСЫ РАБОТНИКА………….4
3. ПРЕИМУЩЕСТВА ЗАЩИТЫ ПРАВ РАБОТНИКА ЧЕРЕЗ ПРОФСОЮЗ……………………………………………………...8
4. ЗАКЛЮЧЕНИЕ…………………………………………………10

ПРИЛОЖЕНИЕ…………………………………………………11

1. СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ………………..13

**ВВЕДЕНИЕ**

Право на труд является основным конституционном правом человека в цивилизованном обществе. Правовая система государства должна защищать все аспекты трудовой деятельности граждан. Согласно статье 37 Конституции Российской Федерации каждому человеку гарантируется защита трудовых прав. Данное положение также закреплено в основных актах международного права таких, как Всеобщая декларация прав человека (1948г.), Международный пакт о гражданских и политических правах (1966г.) и другие, в том числе и акты Международной организации труда.

Согласно Конституции, в России действует принцип свободы труда. Что он означает?

1.Труд свободен.

2. Принудительный труд запрещен.

3. Каждый имеет право:

• свободно распоряжаться своими способностями к труду,

• выбирать род деятельности и профессию.

• на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены,

на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда,

• на защиту от безработицы

•  на индивидуальные и коллективные трудовые споры

•  на отдых.

4. Каждому работающему по трудовому договору гарантируются установленные законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Право на труд имеет основополагающее значение и для целей обеспечения достоинства и самоуважения людей, влияет на способность пользоваться и реализовывать другие политические и социальные права.

В трудовых отношениях присутствует два основных участника – работодатель и работник. Но регулирует трудовые отношения и присутствует в них государство (в нашем случае это Правительство РФ). Интересы работника перед работодателем и государством представляет профессиональный союз. Профсоюз – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. В России самым крупных профсоюзным объединением является Федерация Независимых Профсоюзов России.

Трудовые отношения мы можем представить себе как равностронний треугольник углами которого выступают государство, работодатели и профсоюз. Иначе данный треугольник можно назвать «социальное партнерство».

 *государство*

*Трудовые отношения*

 *работодатель профсоюз*

Таким образом, все трудовые отношения, находящиеся в данном треугольнике, регулируются нормативно-правовыми актами (в первую очередь, это Трудовой кодекс РФ), а также актами социального партнерства.

Основная задача профсоюзов в данном треугольнике - это защита прав и представительство интересов работника, каких именно вы узнаете в следующей главе.

**II. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ИНТЕРЕСЫ РАБОТНИКА**

Основным документом, содержащим права и интересы работника, является Трудовой кодекс Российской Федерации.

Для начала определимся с применяемой терминологией. Работник - это физическое лицо (человек), вступившее в трудовые отношения (заключившее трудовой договор). Работодатель - физическое лицо (например, индивидуальный предприниматель) либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. Данные положения закреплены статьей 20 Трудового кодекса РФ.

Статья 21 Трудового кодекса РФ содержит перечисление основных прав работника. Рассмотрим подробнее каждое из этих прав.

1. Право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законом.

Трудовой договор является основным документом, где работодатель должен закрепить права и обязанности работника. Но самое главное: трудовой договор должен быть заключен. Работа без трудового договора является неформальной занятостью, и это грубое нарушение прав работника. Также работодатель не вправе изменить трудовой договор в одностороннем порядке, это возможно только по соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ). Есть исключение: работодатель вправе допустить изменение условий трудового договора, если они не могут быть сохранены по причине организационных или технологических изменений условий труда (ст. 74 ТК РФ). Но данные изменения работодатель обязан обосновать и доказать, а также он не вправе в одностороннем порядке изменить трудовую функцию работника. Трудовая функция – это именно та работа, которую выполняет работник по своей должности или профессии. Расторжение трудового договора также строго подчинено требованием статей Трудового кодекса. Трудовые отношения между работником и работодателем могут быть прекращены как по инициативе работника (собственное желание), инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ: сокращение штата, ликвидация, неоднократное неисполнение работником своих должностных обязанностей и др.), так и по иным обстоятельствам, не зависящим от сторон (ст. 77, 83 ТК РФ: истечение срока трудового договора, избрание работника на выборную должность, призыв работника на военную службу, отказ работника о работы в новых условиях (это как раз когда происходит изменение организационных или технологических условий труда по ст. 74 ТК РФ). Важно: все этапы и элементы процедуры заключения, изменения и расторжения трудового договора должны быть правомерны и соответствовать требованиям трудового законодательства.

1. Право на предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

Лицо, поступившее на работу по определенной должности (профессии) имеет свой функционал – набор должностных обязанностей. Должностные обязанности должны быть четко прописаны. Они могут быть прописаны или в тексте трудового договора или в должностной инструкции, которая является его неотъемлемой частью. Работник вправе отказаться от работы, которая не обусловлена (не прописана) в его трудовом договоре. До начала выполнения своих трудовых обязанностей работник должен быть письменно ознакомлен с их перечнем (должностной инструкцией). Иначе говоря: если работник трудоустроен водителем, то работодатель не вправе поручать ему иную работу (например, уборка помещений), так как эта работа не обусловлена его трудовым договором. Исключение: поручение выполнения дополнительной работы за дополнительную плату (ст. 60.2 ТК РФ) и только с согласия работника.

1. Право на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.

Место, где работник осуществляет свою трудовую функцию (это может быть кабинет, кабина поезда, автомобиль) должно быть безопасным. Охрана труда - это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе его трудовой деятельности. Существуют правила охраны труда, разработанные государственными органами (профсоюзы также принимают участие в их разработке) и обязательные к соблюдению.

1. Право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

Заработная плата-это вознаграждение работника за труд. Она состоит из двух частей: основная (должностной оклад или тариф) и переменная (стимулирующие выплаты – премиальная часть). В случае если работник выполнил трудовые обязанности и норму рабочего в полном объеме, он должен получить полную сумму заработной платы. Заработная оплата в обязательном порядке должна быть прописана в трудовом договоре. Если работодатель использует систему премирования, то она должна быть закреплена в локальном акте (например, положение об оплате труда), принятом по согласованию с профсоюзом. Трудовой кодекс строго регулирует порядок и сроки (не реже двух раз в месяц) выплаты заработной – это прописано в статье 136. Профсоюз особо внимателен к вопросу заработной платы работников. На уровне организаций – профсоюз добивается повышения зарплаты, ее индексации, улучшения условий премирования, на уровне государства – профсоюзы России добиваются увеличения минимального размера оплаты труда, систем оплаты труда для отдельных профессий (например, врачи, шахтеры, учителя и профессии др. отраслей).

1. Право на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

Право работника на отдых является таким же значимым, как и на труд. 8-часовой рабочий день (кстати, историческое достижение профсоюзов России) считается нормальной продолжительностью рабочего времени. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье. Данные положения закреплены ст. 111 ТК РФ. Статья 112 ТК РФ устанавливает конкретные дни, которые являются праздничными и нерабочими- это 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января, 7 января, 23 февраля, 8 марта, 1 мая, 9 мая, 12 июня,4 ноября. Если работник с его согласия будет привлечен к работе в выходные или праздничные дни, работодатель должен оплатить за эти дни заработную плату в двойном размере или предоставить дополнительный день отдыха – на выбор работника. Этот вопрос также согласуется с профсоюзной организацией на предприятии. Каждый работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск. Минимальная продолжительность отпуска 28 календарных дней. Если условия труда работника особенные, то он имеет право и на минимальный дополнительный отпуск – например, за работы во вредных или опасных условия труда. А если работники трудятся в режиме ненормированного рабочего дня, то работодатель обязан предоставить минимум три календарных дня дополнительного отпуска за работу в данном режиме.

1. Право на полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

Работодатель обязан на каждом рабочем вместе проводить раз в 5 лет СОУТ (специальную оценку условий труда). СОУТ – это выявление вредных факторов трудового процесса работника. Например, такие факторы – это повышенная вибрация, пыль, низкое освещение, психоэмоциональное напряжение в определенных профессия и многое другое согласно методике проведения СОУТ. По результатам СОУТ устанавливается класс (подкласс) условий труда на соответствующем рабочем месте, которые по степени вредности и опасности подразделяются на 4 класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные. Работник вправе знать абсолютно все об условиях труда на своем рабочем месте, работодатель обязан письменно ознакомить работника с результатами СОУТ. Профсоюзная организация также имеет право осуществлять контроль за проведением СОУТ и согласовывает результаты.

1. Право на подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном законом.

В статье 197 ТК РФ говорится о том, что работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая право на обучение новым профессиям и специальностям. Данное право работник может реализовать самостоятельно путем поступления в учебные заведения. В этом случае у работодателя возникает обязанность по предоставлению работникам установленных законодательством гарантий и компенсаций для лиц, совмещающих работу с обучением.

1. Право на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

Данное право работника является очень значимым, так как выступает основой социального партнерства в государстве. Каждый гражданин, достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую деятельность, имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов. Это право реализуется свободно, без предварительного разрешения. Более подробные положения о реализации данного права работников содержатся в Законе о Профсоюзах.

1. Право на участие работника в управлении организацией.

Это право работник может реализовать только через своих представителей. Представительным органом работников выступает профсоюз. Профсоюз представляет интересы работника перед работодателем и уполномочен Трудовым кодексом (Глава 8) участвовать в управлении организации. Формы такого участия определены в ст. 56 ТК РФ:

 - учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором, соглашениями;

- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

-обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

-обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;

-участие в разработке и принятии коллективных договоров;

-участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса.

10. Право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

Данное право является очень значимым, так как представляет основной интерес работника: социальные льготы и гарантии, соблюдение его трудовых прав. Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый [работниками](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%B8%D0%BA) и [работодателем](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C) в лице их представителей (по определению статьи 40 [ТК РФ](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B9_%D0%BA%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D1%81_%D0%A0%D0%A4)). Коллективный договор на предприятии заключают работодатель и [профсоюз](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D1%81%D0%BE%D1%8E%D0%B7) работников или полномочные представители работников, если работники не объединились в профсоюз. Коллективный договор, как правило, устанавливает льготы и гарантии для работников сверх законодательства. Например, более частые периоды индексации заработной платы или дополнительные дни отдыха. НО: коллективный договор не должен ухудшать права работников в сравнении с действующим законодательством.

1. Право на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку.

Основными формами защиты трудовых прав являются: обращение по индивидуальному трудовому спору (это когда нарушены права одного конкретного работника) в профсоюзную организацию, комиссию по трудовым спором, государственную инспекции труда, прокуратуру и судебные органы. В случае нарушения трудовых прав работников профсоюз вправе начать процедуру коллективного трудового спора или забастовки.

12. Право на возмещение вреда, в том числе морального, право на обязательное социальное страхование.

В случае если работодатель не обеспечил для работника безопасные условия труда, тем самым причинив вред его жизни или здоровью, работодатель обязан возместить данные вред в денежном выражении. Данные вопросы регулируются через профсоюз и Фонд социального страхования.

**III. ПРЕИМУЩЕСТВА ЗАЩИТЫ ПРАВ РАБОТНИКОВ ЧЕРЕЗ ПРОФСОЮЗ**

**Основная функция профсоюза – это защита трудовых прав работников.** **Профсоюз – единственный предусмотренный законом полномочный представитель работников.** Вступив в профсоюз, работник – член профсоюза получает право: на бесплатную юридическую помощь по социально-трудовым вопросам, в том числе приема на работу, переводов по работе и увольнению, рабочего времени и отдыха, охраны труда и техники безопасности, гарантий и компенсаций и т.д.

Все основные права работника, рассмотренные в предыдущей главе, реализуются при участии профсоюза. Более того, профсоюз уполномочен на осуществление контроля за соблюдением прав работников. Так, профсоюз не только выступает инициатором заключения коллективного договора в организации в пользу работников, но и контролирует его исполнение. Все профсоюзы, входящие в систему Федерации Независимых Профсоюзов России (ФНПР), создают правовые и технические инспекции труда. В их полномочия входит проводить проверки соблюдения трудового законодательства и правил охраны труда в организации, а также выдавать представления об устранении выявленных нарушений. Активные члены профсоюза также могут принимать участие в профсоюзном контроле через выполнение роли общественного уполномоченного на предприятиях.

Работники -члены профсоюза имеют право на бесплатную юридическую помощь в области защиты своих трудовых прав и социально-экономических интересов. Это помощь может быть оказана как в виде консультаций, так и в конкретных действиях – составление обращений, представительство в судебных органах. Представителю профсоюза при защите прав работника-члена профсоюза в государственных органах и суде не нужна доверенность, так как профсоюз представляет интересы работника в силу закона.

Заключение коллективного договора – прерогатива профсоюза. Именно представители профсоюза стремятся к увеличению количества и качества льгот и гарантий для работников. Социальный пакет организации – это одна из заслуг профсоюза.

Профсоюз как представитель работников участвует в принятии всех локальных актов, связанных с оплатой труда, режимом труда и отдыха работников. Трудовой кодекс предусматривает особый порядок принятия таких документов: статья 372 ТК РФ содержит требование об обязательном учете мнения выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации. В коллективном договоре или соглашении профсоюз может предусмотреть порядок согласования локальных актов. Это значит, что без одобрения (согласия) профсоюза работодатель не вправе ввести в действие локальный акт.

Трудовым кодексом также предусмотрены вопросы, требующие обязательного согласования с профсоюзом. Это график отпусков, правила внутреннего трудового распорядка, положение по оплате труда, привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни, к сверхурочной работе, введение инструкций по охране труда и другое (см. Приложение).

Но особую защиту профсоюза работник – член профсоюза получает при процедуре сокращения штата или численности (п.2 ст. 81 ТК РФ). Профсоюз вправе защищать права работников – проводить проверку соблюдения норм при сокращении, устанавливать факт преимущественного права оставления работника на работе, но самое главное: увольнение работников – членов профсоюза в связи с сокращением возможно только с учетом мнения профсоюза. Такая же процедура учета мнения профсоюза предусмотрена Трудовым кодексом и при увольнении работника за неоднократное исполнение своих обязанностей. Увольнение работника за неоднократные дисциплинарные взыскания – самый частый случай злоупотребления правом со стороны работодателя, и только при участии профсоюза работник может быть защищен от незаконного увольнения.

Если работодатель в лице руководящего состава организации нарушает права работников, не соблюдает коллективный договор, профсоюз вправе требовать привлечения таких руководителей к ответственности, вплоть до увольнения.

Кратко основные преимущества защиты прав через профсоюз можно сформулировать так:

* Юридическая помощь по трудовым и социальным вопросам абсолютно бесплатна для членов профсоюза;
* В профсоюзе работают юристы – профессионалы, технические и правовые инспекторы труда;
* У профсоюза всегда будут законодательные основы для защиты прав работника – они предусмотрены различными разделами Трудового кодекса.
* Членство в профсоюзе- первостепенная гарантия защиты трудовых прав и социально-экономических интересов работников. Процедура учета мнения или согласования с профсоюзом по индивидуальным вопросам возможна только в отношении работников – членов профсоюза.

**IV. ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Сегодня трудовое законодательство в России выработано при участии представителей работников - профсоюзов. Практически ежегодно объединения работодателей лоббируют свои законодательные интересы - как можно больше снять с себя ответственности за жизнь и здоровье работников, снизить размеры гарантий, отказаться от индексации заработной платы и многое другое. Капиталистическая система общества, в первую очередь, защищает интересы работодателей – бизнесменов. Редкий бизнесмен проявит волеизъявление отдать часть прибыли на предоставление льгот работникам. На практике, это преимущественно происходит исключительно по инициативе профсоюзных организаций. Роль защиты рабочего класса выполняет профсоюз. Без участия представителей ФНПР в процессах изменения Трудового кодекса РФ, современный ТК РФ лишился бы большей части гарантий защиты прав работников, о которых сказано выше. Рассмотренные основные права работника реализуются в полном объеме при объединении работников в профсоюз. Основная задача профсоюза – достижение главного интереса каждого работника – соблюдение его трудовых и социальных прав, тем самым реализуется один из принципов профсоюзного движения в России – справедливость. Вступай в профсоюз – будь защищен!

Приложение

|  |  |
| --- | --- |
| ***Случаи, когда организация обязана учесть мнение профсоюза*** | ***Основание*** |
| **Принятие локальных нормативных актов (**[ст. 372 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/?utm_source=www.kdelo.ru&utm_medium=refer&utm_campaign=qa_innerlink&#/document/99/901807664/ZA00MH42OC/)**)** |
| **Рабочий день, смена** |
| Разделение рабочего дня на части (на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня) | [ст. 105 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/?utm_source=www.kdelo.ru&utm_medium=refer&utm_campaign=qa_innerlink&#/document/99/901807664/ZA022623H0/) |
| Введение и отмена режима неполного рабочего дня при угрозе массового увольнения сотрудников | ч. [5](http://budget.1kadry.ru/?utm_source=www.kdelo.ru&utm_medium=refer&utm_campaign=qa_innerlink&#/document/99/901807664/ZAP2OTK3PR/), [7](http://budget.1kadry.ru/?utm_source=www.kdelo.ru&utm_medium=refer&utm_campaign=qa_innerlink&#/document/99/901807664/ZAP2DUS3EH/) ст. 74 ТК РФ |
| Определение перечня должностей сотрудников с ненормированным рабочим днем | [ст. 101 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/?utm_source=www.kdelo.ru&utm_medium=refer&utm_campaign=qa_innerlink&#/document/99/901807664/ZA0215S3B7/) |
| Составление графика сменности | [ч. 3 ст. 103 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/?utm_source=www.kdelo.ru&utm_medium=refer&utm_campaign=qa_innerlink&#/document/99/901807664/ZAP2PGK3OO/) |
| **Отпуск** |
| Определение порядка и условий предоставления дополнительных отпусков, самостоятельно устанавливаемых работодателем в локальном нормативном акте | [ч. 2 ст. 116 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/?utm_source=www.kdelo.ru&utm_medium=refer&utm_campaign=qa_innerlink&#/document/99/901807664/ZAP23M83E3/) |
| Утверждение графика отпусков | [ст. 123 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/?utm_source=www.kdelo.ru&utm_medium=refer&utm_campaign=qa_innerlink&#/document/99/901807664/XA00M762MF/) |
| **Оплата труда** |
| Принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда | [ч. 4 ст. 135 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/?utm_source=www.kdelo.ru&utm_medium=refer&utm_campaign=qa_innerlink&#/document/99/901807664/ZAP2CFS3IE/) |
| Определение размера и порядка выплаты сотрудникам дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе (за исключением сотрудников, получающих оклад), в локальном нормативном акте | [ч. 3 ст. 112 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/?utm_source=www.kdelo.ru&utm_medium=refer&utm_campaign=qa_innerlink&#/document/99/901807664/ZAP2EVG3L1/) |
| Утверждение формы расчетного листка | [ч. 2 ст. 136 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/?utm_source=www.kdelo.ru&utm_medium=refer&utm_campaign=qa_innerlink&#/document/99/901807664/ZA01QLI3DK/) |
| Установление конкретного размера повышения оплаты труда сотрудникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда | [ч. 3 ст. 147 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/?utm_source=www.kdelo.ru&utm_medium=refer&utm_campaign=qa_innerlink&#/document/99/901807664/ZAP2N563KJ/) |
| Принятие локальных нормативных актов, устанавливающих оплату за работу в выходной или нерабочий праздничный день | [ч. 2 ст. 153 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/?utm_source=www.kdelo.ru&utm_medium=refer&utm_campaign=qa_innerlink&#/document/99/901807664/ZAP2ICK3L0/) |
| **Правила трудового распорядка** |
|  |
| Утверждение Правил трудового распорядка | [ст. 190 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/?utm_source=www.kdelo.ru&utm_medium=refer&utm_campaign=qa_innerlink&#/document/99/901807664/ZA01NQ43A2/) |
| **Повышение квалификации** |
| Определение формы профподготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников | [ч. 3 ст. 196 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/?utm_source=www.kdelo.ru&utm_medium=refer&utm_campaign=qa_innerlink&#/document/99/901807664/ZA01DR431J/) |
| **Охрана труда** |
| Утверждение правил и инструкций по охране трудаУтверждение результатов СОУТРасследование несчастных случаев | [ст. 212 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/?utm_source=www.kdelo.ru&utm_medium=refer&utm_campaign=qa_innerlink&#/document/99/901807664/ZAP1UIQ39N/) |
| **Вахта** |
| Утверждение порядка применения вахтового метода | [ч. 4 ст. 297 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/?utm_source=www.kdelo.ru&utm_medium=refer&utm_campaign=qa_innerlink&#/document/99/901807664/ZAP2F6Q3GU/) |
| Увеличение продолжительности вахты | [ч. 2 ст. 299 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/?utm_source=www.kdelo.ru&utm_medium=refer&utm_campaign=qa_innerlink&#/document/99/901807664/ZAP2AJ63LD/) |
| Утверждение графика работы на вахте | [ч. 1 ст. 301 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/?utm_source=www.kdelo.ru&utm_medium=refer&utm_campaign=qa_innerlink&#/document/99/901807664/ZA01VRA3CH/) |
| Установление размера и порядка выплаты надбавки за вахтовый метод работы в локальном нормативном акте | [ч. 4 ст. 302 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/?utm_source=www.kdelo.ru&utm_medium=refer&utm_campaign=qa_innerlink&#/document/99/901807664/ZAP28U43DA/) |
| **Крайний Север** |  |
| Установление компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих на Крайнем Севере и приравненных к нему местностях (за исключением бюджетных организаций), в локальном нормативном акте | [ч. 8 ст. 325 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/?utm_source=www.kdelo.ru&utm_medium=refer&utm_campaign=qa_innerlink&#/document/99/901807664/ZAP209U3D6/) |
| Установление размера, условий и порядка компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, работающим на Крайнем Севере и приравненных к нему местностях (за исключением бюджетных организаций), в локальном нормативном акте | [ч. 5 ст. 326 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/?utm_source=www.kdelo.ru&utm_medium=refer&utm_campaign=qa_innerlink&#/document/99/901807664/ZA023V23DN/) |
| **Увольнение сотрудников (**[ст. 373 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/?utm_source=www.kdelo.ru&utm_medium=refer&utm_campaign=qa_innerlink&#/document/99/901807664/ZAP1RRU39E/)**)** |
| Сокращение численности или штата сотрудников, являющихся членами профсоюза | [п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/?utm_source=www.kdelo.ru&utm_medium=refer&utm_campaign=qa_innerlink&#/document/99/901807664/ZA01SC63CF/) |
| Несоответствие сотрудника (являющегося членом профсоюза) занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации (подтвержденной результатами аттестации) | [п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/?utm_source=www.kdelo.ru&utm_medium=refer&utm_campaign=qa_innerlink&#/document/99/901807664/ZA01RNS3CG/) |
| Неоднократное неисполнение сотрудником, являющимся членом профсоюза, трудовых обязанностей | [п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/?utm_source=www.kdelo.ru&utm_medium=refer&utm_campaign=qa_innerlink&#/document/99/901807664/ZA024C03HG/) |
|  |  |
| Увольнение сотрудников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам (вне зависимости от причины увольнения)**Иные случаи** | [ч. 3 ст. 171 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/?utm_source=www.kdelo.ru&utm_medium=refer&utm_campaign=qa_innerlink&#/document/99/901807664/ZAP2FCQ3IN/) |
|  |
| Привлечение сотрудников к сверхурочным работам, за исключением случаев, предусмотренных частями [2](http://budget.1kadry.ru/?utm_source=www.kdelo.ru&utm_medium=refer&utm_campaign=qa_innerlink&#/document/99/901807664/ZAP26MU3D6/), [3](http://budget.1kadry.ru/?utm_source=www.kdelo.ru&utm_medium=refer&utm_campaign=qa_innerlink&#/document/99/901807664/ZAP28RG3IB/) статьи 99 Трудового кодекса РФ | [ч. 4 ст. 99 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/?utm_source=www.kdelo.ru&utm_medium=refer&utm_campaign=qa_innerlink&#/document/99/901807664/ZAP2C4K3GV/) |
| Привлечение сотрудников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исключением случаев, предусмотренных частями [2](http://budget.1kadry.ru/?utm_source=www.kdelo.ru&utm_medium=refer&utm_campaign=qa_innerlink&#/document/99/901807664/ZAP29H83H2/), [3](http://budget.1kadry.ru/?utm_source=www.kdelo.ru&utm_medium=refer&utm_campaign=qa_innerlink&#/document/99/901807664/ZAP2EVQ3IJ/), [4](http://budget.1kadry.ru/?utm_source=www.kdelo.ru&utm_medium=refer&utm_campaign=qa_innerlink&#/document/99/901807664/ZA026K03FP/) статьи 113 Трудового кодекса РФ | [ч. 5 ст. 113 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/?utm_source=www.kdelo.ru&utm_medium=refer&utm_campaign=qa_innerlink&#/document/99/901807664/ZAP2FEM3LJ/) |
| Применение систем нормирования труда | [ст. 159 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/?utm_source=www.kdelo.ru&utm_medium=refer&utm_campaign=qa_innerlink&#/document/99/901807664/ZA021E83DS/) |
| Принятие работодателем необходимых мер при угрозе массовых увольнений (например, уведомление службы занятости) | [ч. 4 ст. 180 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/?utm_source=www.kdelo.ru&utm_medium=refer&utm_campaign=qa_innerlink&#/document/99/901807664/ZA01SJM3CN/) |
| Установление нормы бесплатной выдачи спецодежды и других средств индивидуальной защиты, улучшающих защиту сотрудников от имеющихся на рабочих местах вредных факторов | [ч. 2 ст. 221 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/?utm_source=www.kdelo.ru&utm_medium=refer&utm_campaign=qa_innerlink&#/document/99/901807664/ZAP286A3GK/) |
| Установление особенностей регулирования труда спортсменов, тренеров | [ч. 3 ст. 348.1 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/?utm_source=www.kdelo.ru&utm_medium=refer&utm_campaign=qa_innerlink&#/document/99/901807664/ZAP21PA3D3/) |

1. **СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**
2. Конституция Российской Федерации.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации.
4. Информационно-правовая система «Констультант Плюс».