**Дисциплина: «Обществознание»**

для специальности: 54.02.01 Дизайн (по отраслям), отделение «Дизайн костюма», 2 курс, учебные группы ДК-181, ДК-182

**Отдельные отрасли российского права**

**1. Гражданское право** занимает центральное место среди отраслей, регулирующих имущественные отношения. **Субъектом гражданских правоотношений** являются *физические лица* (граждане РФ; иностранные граждане; лица без гражданства), *юридические лица и публично-правовые образования* (Российская Федерация; ее субъекты; муниципальные образования).

Способность быть субъектом гражданского права определяется гражданской право- и дееспособностью. **Гражданская правоспособность** — это способность субъекта иметь гражданские права и нести обязанности. В РФ правоспособность признана в равной мере за любым гражданином, а из организаций — только за юридическими лицами. Государство, являясь особым субъектом гражданского права, также обладает правоспособностью, особенности которой определяются ролью государства. Правоспособность гражданина возникает с момента его рождения и прекращается со смертью.

Содержание гражданской правоспособности составляют следующие права:

- иметь имущество на праве собственности;

- наследовать имущество;

- заниматься предпринимательской и иной, не запрещенной законом деятельностью;

- создавать юридические лица как самостоятельно, так и совместно с другими лицами;

- совершать любые не запрещенные законом сделки;

- выбирать место жительства;

- иметь авторские права, иные охраняемые законом результаты интеллектуальной деятельности;

- иметь иные имущественные и личные неимущественные права.

**Гражданская дееспособность** — способность субъекта своими действиями приобретать и осуществлять гражданские права и создавать для себя гражданские обязанности и исполнять их.

Уровни дееспособности граждан РФ

|  |  |
| --- | --- |
| Уровни дееспособностии их сущность | Особенности проявления |
| Полностью недееспособные (малолетние) — не могут приобретать права и обязанности; от их имени выступают их законные представители (родители, опекуны и т. д.) | В порядке исключения малолетние в возрасте от 6 до 14 лет могут:а) совершать мелкие бытовые сделки;б) совершать безвозмездные сделки, направленные на получение выгоды (если сделки не требуют нотариального заверения или регистрации);в) распоряжаться средствами, полученными от законных представителей или других лиц с разрешения законных представителей.За причиненный малолетним вред ответственность возлагается на родителей и т. д. |
| Полностью недееспособные лица по состоянию здоровья — не могут приобретать права и обязанности; им назначается опекун, который совершает все (в том числе и мелкие бытовые) сделки | Только по решению суда гражданин, страдающий психическим расстройством и не понимающий своих действий, может быть объявлен недееспособным. Пока не отменено решение суда, это лицо, даже в отдельные промежутки времени понимающее свои действия, все равно остается недееспособным. Если недееспособный причиняет своими действиями вред, то ответственность несет его опекун |
| Частично дееспособные (граждане от 14 до 18 лет) — участвуют в гражданском обороте самостоятельно и от своего имени, но с письменного согласия своих родителей либо лиц, их заменяющих | Обладают тем же объемом прав, что и малолетние.Распоряжаются заработком, стипендией и иными доходами.Осуществляют авторские и изобретательские права.Отвечают за причиненный вред своим имуществом.В случае, если этого имущества не хватает, к ответственности привлекаются родители |
| Ограниченно дееспособные граждане, злоупотребляющие спиртным или наркотическими веществами и тем самым ставящие семью в тяжелое материальное положение | Ограничение в дееспособности осуществляется по решению суда.Совершают сделки с согласия назначенного попечителя.Самостоятельно совершают мелкие бытовые сделки.Несут ответственность за причинение вреда |
| Полностью дееспособные граждане:по достижении 18 лет;при вступлении в брак до достижения 18-летнего возраста;по эмансипации | Самостоятельно несут гражданско-правовую ответственность за свои деяния |

***Юридическим лицом*** признается организация, которая имеет обособленное имущество и отвечает им по своим обязательствам, может от своего имени приобретать и осуществлять гражданские права и нести гражданские обязанности, быть истцом и ответчиком в суде. Юридическое лицо должно быть зарегистрировано в едином государственном реестре юридических лиц. Юридическими лицами могут быть организации, преследующие извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности (**коммерческие организации**) либо не имеющие извлечение прибыли в качестве такой цели и не распределяющие полученную прибыль между участниками **(некоммерческие организации).**

Коммерческие организации могут создаваться в формах:

хозяйственных товариществ (полное товарищество или товарищество на вере (коммандитное товарищество),

хозяйственных обществ (акционерное общество или общество с ограниченной ответственностью),

крестьянских (фермерских) хозяйств,

хозяйственных партнерств,

производственных кооперативов,

государственных и муниципальных унитарных предприятий.

Некоммерческие организации могут создаваться в форме:
некоммерческих партнерств,

учреждений,

автономных некоммерческих организаций,

социальных, благотворительных и иных фондов, ассоциаций и союзов,

общественных и религиозных организаций (объединений)

в других формах, предусмотренных федеральными законами.

Имущественные и неимущественные права

В качестве **объектов гражданских правоотношений** выступают **вещи**, включая деньги и ценные бумаги, иное имущество, в том числе имущественные права; работы и услуги; информация; результаты интеллектуальной деятельности, в том числе исключительные права на них (интеллектуальная собственность); нематериальные блага.

|  |
| --- |
| Вещи |
| недвижимые | движимые |
| земельные участки, участки недр, обособленные водные объекты и все, что прочно связано с землей, то есть объекты, перемещение которых без непосредственного ущерба их назначению невозможно, в том числе леса, многолетние насаждения, здания, сооружения; а также подлежащие государственной регистрации воздушные и морские суда, суда внутреннего плавания, космические объекты | не относящиеся к недвижимости, включая деньги и ценные бумаги  |
|

2. Одним из основных понятий гражданского права является понятие «собственность». **Собственность**— это отношение лица к принадлежащей ему вещи как к своей. При этом несобственники данной вещи относятся к ней как к чужой.

**Право собственности** – это система правовых норм, закрепляющих отношения собственности на средства производства или материальные блага, включает в себя право владения, пользования и распоряжения.

Содержание права собственности раскрывается в п. 1 ст. 209 Гражданского кодекса РФ и включает в себя: правомочие владения, правомочие пользования, правомочие распоряжения.

*Владение* – первое правомочие, под которым следует понимать фактическое господство над вещью. Владельцем имущества может быть не только собственник, но и другое лицо, получившее имущество по договору (например, договор хранения). Однако такое владение всегда ограничено сроками и условиями заключенного договора.

*Пользование* – второе правомочие собственника, под которым следует понимать извлечение из вещи ее полезных свойств.

*Распоряжение* представляет собой возможность определения юридической судьбы вещи, то есть возможность ее отчудить (продать, подарить, съесть).

Согласно Конституции в РФ существует три формы собственности: государственная; муниципальная; частная.

3. Одним из видов гражданских правоотношений являются **обязательства**, в силу которых один участник обязан совершить в пользу другого определенное действие (выполнить работу, передать имущество и т. д.) или воздержаться от такового и второй участник в праве требовать от первого исполнения этой обязанности.

**Сделка** — действие граждан и юридических лиц, направленное на установление, изменение или прекращение гражданских прав и обязанностей. Покупка вещи, продажа, оказание услуг, передача вещи во временное пользование, дарение и тому подобные действия составляют содержание сделок. Сделка – волевой акт. В зависимости от того, сколько лиц выражают свою волю, различают одно-, двух-, многосторонние сделки.

Виды гражданско-правовых сделок

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование вида | Его сущность |
| Односторонние | Для их совершения необходимо и достаточно выражения воли одной стороны (например, составление завещания или принятие наследства) |
| Двухсторонние, многосторонние | В их совершении принимают участие (соответственно) от двух и более лиц. Подобные сделки получили название договора |
| Возмездные | Сделки, по которым одна из сторон должна получить плату или иное встречное предложение |
| Безвозмездные | Сделки, по которым имущественное предоставление с одной стороны не обусловлено встречным имущественным предоставлением с другой (например, договор дарения) |

**Форма сделки** — это способ выражения воли субъектов сделки. Выделяют устные сделки, сделки совершаемые нотариально в простой письменной форме.

**Устные сделки** совершаются путем словесного выражения воли лица. Устно могут совершаться сделки, в отношении которых закон не устанавливает письменной формы либо, если момент заключения сделки совпадает с моментом ее исполнения. К устным сделкам приравниваются молчаливые сделки, т. е. заключаемые путем бессловесных действий, жестов, мимики, свидетельствующих о воле лица совершить сделку. Такие сделки называют конклюдентными (например, покупка товаров через автоматы).

**Письменная форма** сделки совершается путем составления документа, выражающего содержание сделки и подписанного лицами, совершающими сделку. Простая письменная форма сделок предусмотрена для всех сделок, заключаемых между юридическими лицами, а также между гражданами и юридическими лицами. Что касается сделок только между гражданами, то закон обязывает оформлять письменно все сделки, сумма которых превышает 10 000 рублей, за исключением сделок, исполняемых при самом их совершении.

**Нотариально удостоверенные** сделки осуществляются путем совершения на документе удостоверительной надписи нотариусом или другим лицом, имеющим право совершать такое нотариальное действие. Перечень таких сделок устанавливается законодательством РФ. По желанию сторон нотариус может удостоверять и другие сделки.

Двух и многосторонние сделки именуются договорами.

**Договор** — соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей.

**Заключение договора.** Договор считается заключенным при соблюдении 2 необходимых условий: сторонами должно быть достигнуто соглашение по всем существенным условиям договора; достигнутое соглашение должно по своей форме соответствовать требованиям, предъявляемым к такого рода договорам.

Порядок заключения договора состоит в том, что одна сторона направляет другой свое предложение о заключении договора (*оферта*), а друга сторона, получив оферту, принимает предложение заключить договор (*акцепт*).

**Изменение и расторжение договора**. Основанием для изменения или расторжение договора признается, по общему правилу, соглашение сторон. Такое соглашение должно быть составлено в той же форме, что и сам договор. В порядке исключения основанием расторжения договора является решение суда. Главным поводов, в таком случае, является существенное нарушение условий договора.

*4. Виды гражданско-правовой ответственности*

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование вида** | **Его сущность** |
| Договорная | Наступает при исполнении обязательства, возникшего из договора |
| Внедоговорная | Наступает, когда вред или убытки, причиненные потерпевшему лицом, не состоявшим с ним в договорных отношениях |
| Долевая | Множественность должников, если из закона или договора не вытекает иное, действует презумпция (предположение) равенства долей при ответственности каждого из задолжников перед кредитором |
| Солидарная | Возникает, если это предусмотрено договором или установлено законом; кредитор вправе предъявить требование об исполнении, а следовательно, и об ответственности как ко всем должникам совместно, так и к любому из них в отдельности. Кредитор, не получивший такого удовлетворения от одного из солидарных должников, имеет право требовать недополученное от остальных. Если кредитор предъявил требование к одному из должников, остальные должники несут перед должником, удовлетворившим требование кредитора, ответственность в равных долях |
| Субсидарная | По договору банковской ссуды в случае неисполнения денежных обязательств организациями — ссудополучателями установлена субсидарная (дополнительная) ответственность вышестоящей организации, давшей гарантию при выдаче ссуды. Это касается и родителей (гарантов), отвечающих за вред, причиненный несовершеннолетними |
| Смешанная | Возникает при неисполнении или ненадлежащем исполнении обязательства по вине обеих сторон |

**5. Личные неимущественные права** – разновидность гражданских прав (наряду с имущественными правами). Возникают по поводу нематериальных благ, неотделимы от личности, не имеют экономического содержания. Личные неимущественные права включают права:

на имя;

на собственное изобретение;

авторства;

выбирать место жительства;

на защиту чести и достоинства.

**2. Трудовое право** — отрасль российского права, регулирующая трудовые отношения работников с работодателем, возникшие на основе трудового договора, а также тесно связанные с ними другие отношения в сфере применения труда работников.

1. Право на труд относится к основным правам и свободам человека и гражданина.

Право граждан на труд по Конституции РФ

|  |  |
| --- | --- |
| Сущность права | Содержание обеспечивающего права или запрета |
| Запрет принудительного труда | Налагает запрет на всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, а также работу, для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг. Незанятость гражданина не может служить основанием для привлечения его к ответственности. При этом принудительным трудом не считается выполнение некоторых публичных обязанностей:-  военная служба;- работы в условиях чрезвычайных обстоятельств;- работы на основании вступившего в законную силу приговора суда |
| Право на безопасность труда | Устанавливает, что каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены |
| Законодательное определение минимального размера оплаты труда | Возлагает обязанность на любого работодателя осуществлять выплаты своим сотрудникам вознаграждения за труд не ниже установленного в законодательном порядке минимума |
| Законодательно гарантированное право на забастовку | Гарантирует работникам право добровольно отказываться от выполнения трудовых обязанностей в целях разрешения коллективного трудового спора. Его реализация возможна только в том случае, если примирительные процедуры не привели к разрешению трудового конфликта, а также при условии, что работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашений, достигнутых в ходе разрешения коллективного трудового спора |
| Право на отдых трудящихся | Гарантирует установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск |

2. В процессе трудовой деятельности человек вступает в трудовые отношения-отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Сторонами трудовых отношений являются:

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель – физическое или юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником.

**3.** **Трудовой договор** — это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым:

|  |  |
| --- | --- |
| работодатель обязуется | работник обязуется |
| — предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции (специальности, квалификации, должности);— обеспечить условия труда, предусмотренные законодательством;— своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату | — лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию;— соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка |

4. В трудовом договоре указываются:

|  |
| --- |
| Необходимые условия |
| фамилия, имя, отчество работника;наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя — физического лица);конкретное место работы;дата начала работы;наименование должности, специальности, профессии, квалификации работника;права и обязанности работодателя;характеристика условий труда;режим труда и отдыха работника;условия оплаты труда работника;виды и условия социального страхования работника |

5. При оформлении трудового договора учитываются:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессия | Специальность | Квалификация |
| это вид трудовой деятельности, определяемый характером и целью трудовых функций (например, юрист, врач, строитель) | это более дробное деление профессии, одна из ее разновидностей (например, врач может быть хирургом, терапевтом, педиатром и т. д.) | это степень и вид профессиональной обученности, т. е. уровень подготовки, опыта, знаний по данной специальности |

6. По общему правилу заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет. В отдельных случаях трудовой договор возможно заключить и с лицами не достигшими данного возраста. Трудовой договор *заключается в*письменной форме*, составляется*в двух экземплярах*, каждый из которых подписывается сторонами*. Один его экземпляр передается работнику, второй — работодателю. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Запрещается необоснованный отказ в приеме на работу.

Прием на работу может быть обусловлен прохождением испытания с целью проверке соответствия работником занимаемой поручаемой должности, срок испытания не может превышать *трех месяцев*, а для некоторых категорий работников (руководитель, главный бухгалтер) – 6 месяцев. Испытательный срок не устанавливается при приеме на работу несовершеннолетних, беременных женщин, лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования по имеющей государственной аккредитации специальности и в течение 1 года со дня окончания, поступающих впервые на работу по полученной специальности, поступающих по конкурсу, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу, лиц, приглашенных на работу в порядке перевода.

Трудовые книжки ведутся на всех работников, проработавших в организации свыше 5 дней. С 1 января 2020 года в России вводится электронная трудовая книжка. Для всех работающих граждан переход на электронную трудовую книжку добровольный и осуществляется только с согласия человека.

**Основания прекращения трудового договора .** Прекращение трудового договора *(увольнение)* - окончание действия трудовых правоотношений работника с работодателем, которое возможно лишь при наличии оснований, закрепленных в законе.

Основания:

1) соглашение сторон;

2) истечение срока трудового договора, который заключен на определенный срок — не более 5 лет (срочный трудовой договор), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (работник должен предупредить об увольнении работодателя в письменной форме за 2 недели);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реор-ганизацией;

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;

8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

9) отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность; обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Увольнение всегда оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Днем увольнения работника является последний день его работы (ст. 77). В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. День увольнения работника — последний день его работы.

**Расторжение трудового договора по инициативе работника** («собственное желание»)

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Истечение срока предупреждения при увольнении работника по собственному желанию начинается со дня, следующего за днем подачи работником заявления. Так если заявление подано 5 июля, то двухнедельный срок начнется с 6 июля. Если последний день срока предупреждения приходится на нерабочий день, то днем окончания срока предупреждения считается ближайший следующий за ним рабочий день.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

В некоторых случаях работодатель обязан уволить работника в тот день, который он укажет в заявлении. Имеются в виду уважительные причины (поступление в институт, выход на пенсию, переезд к новому месту работы супруга), а также выявленные нарушения трудового законодательства, в силу которых работодатель не вправе задерживать сотрудника на рабочем месте.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать в письменное форме свое заявление, в таком случае увольнение не производится. Единственное исключение - когда на его место письменно приглашен другой человек, отказать которому невозможно. Например, если новый сотрудник уволился с прежнего места работы в порядке перевода.

**Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.**

1. *При ликвидации организации, либо в связи с сокращением штата работников*. В данных случаях происходит высвобождение работников, что влечет за собой иные последствия, нежели чем при других причинах увольнения. (ст. 82, 178, 179, 180, 318). О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности штата работников организации предупреждают персонально и под расписку не позднее за 2 месяцев до увольнения. При принятии решения о возможном расторжении договоров при сокращении численности штата работников, работодатель обязан в письменной форме первичную профсоюзную организации не позднее чем за 2 месяца до проведения соответствующих мероприятий.

Согласно 178 ст. ТК при расторжении трудового договора по вышеуказанным основаниям увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере в размере среднего месячного заработка, а т.ж. за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях такой заработок сохраняется в течение третьего месяца по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен.

2. Трудовой договор может быть расторгнут в случае обнаружения несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе.

3. Смена собственника организации (для руководителей, его заместителей и главного бухгалтера).

4. Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание влечет расторжение тр. договора. (Утратившие силу или досрочно снятые взыскания (до истечения года со дня их наложения) при таком увольнении не учитываются).

5. В случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня); появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; разглашение охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей; совершение по месту работы хищения чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения, растрат – что установлено вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий; нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

6. В случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты к нему доверия.

7. В случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

8. Представлением работником работодателю заведомо ложных сведений или подложных документов при заключении трудового договора и др.

7. Продолжительность рабочей недели для отдельных категорий работников

|  |  |
| --- | --- |
| Количество часов в неделю | Категории работников |
| Нормальная продолжительность рабочего времени:-  40 часов | подавляющее большинство работников |
| Сокращенная продолжительность рабочего времени:- 36 часов | — работники в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;— другие категории работников (педагогические, медицинские и др.) |
| - 35 часов | работники, являющиеся инвалидами 1-й или 2-й группы |
| - От 30 до 36 часов | работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда |
| - 24 часа | работники в возрасте до шестнадцати лет |
| - 12 часов | учащиеся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающие в течение учебного года в свободное от учебы время |

**Время отдыха** – это время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по личному усмотрению. Это перерыв, ежедневный (межсменный) отдых, выходные дни (еженедельный беспрерывный отдых), нерабочие праздничные дни, отпуска.

Обеденный перерыв продолжительностью до 2 часов и не менее 30 минут **не включается** в рабочее время и предоставляется для отдыха и питания. Время начала и окончания обеденного перерыва определяется правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению работодателя с работником. Если по условиям производства перерыв установить нельзя, то работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего времени.

К внутрисменным перерывам также относятся перерывы для кормления ребенка до 1,5 лет через каждые три астрономические часа. Они включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку. Продолжительность их — не менее 30 минут для одного ребенка, а при наличии двух и более детей до 1,5 лет — не менее часа. По желанию матери и по согласованию с администрацией эти перерывы могут быть соединены и отнесены на конец или начало рабочего дня или присоединены к обеденному перерыву. Эти перерывы предоставляются и лицам, воспитывающим детей без матери (одинокому отцу, опекуну, попечителю).

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

В праздничные дни допускается работа лишь на непрерывно действующих производствах, а также работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 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.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом. Не допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, некоторых других категорий работников.

Оплату за работу в праздничные дни ТК РФ предусматривает, как правило, не менее чем в двойном размере, либо по желанию работника она может компенсироваться предоставлением другого дня отдыха

Отпуска делятся на: *с сохранением заработной платы*; без сохранения заработной платы. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее *28 календарных* дней. Право получения отпуска возникает у работника по истечению 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации. До истечения 6 месяцев непрерывной работы отпуск по просьбе работника предоставляется: женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам, усыновившим ребенка в возрасте до 3 месяцев; работникам моложе 18 лет; в других случаях, предусмотренных законодательством.

По семейным обстоятельствам и др. уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между сторонами.

**Задание:**

1. Прочитайте и законспектируйте лекцию.