Алексей Геннадьевич Степанов

Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях транспорта

Алексей Степанов

Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях транспорта

«Научная книга»

2009

Степанов А. Г.

Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях транспорта / А. Г. Степанов — «Научная книга», 2009

Цель данного пособия – помочь читателю получить и расширить свои знания по организации, нормированию и оплате труда на предприятиях транспорта. Рекомендовано для учащихся техникумов, колледжей, студентов вузов, аспирантов, преподавателей, предпринимателей, работников кадровых служб организаций и для всех тех, кого интересует данная тема.

© Степанов А. Г., 2009
© Научная книга, 2009

Содержание

Глава 1. Общие положения о регулировании трудовых отношений 6
1.1. Основные принципы регулирования трудовых отношений 6
1.2. Полномочия федеральных органов государственной власти, органов власти субъектов Российской Федерации, местных органов власти, работодателей и работников в сфере регулирования трудовых отношений 10
1.3. Основные права и обязанности работодателей и работников 12
Глава 2. Организация труда на предприятиях транспорта 17
2.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора на предприятиях транспорта 17
2.2. Квалификационные требования, предъявляемые к работникам транспортных предприятий 23
2.3. Рабочее время и время отдыха на предприятиях транспорта 27
2.4. Отпуска 33
Конец ознакомительного фрагмента. 36

Алексей Геннадьевич Степанов
Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях транспорта

Все права защищены. Никакая часть электронной версии этой книги не может быть воспроизведена в какой бы то ни было форме и какими бы то ни было средствами, включая размещение в сети Интернет и в корпоративных сетях, для частного и публичного использования без письменного разрешения владельца авторских прав.

Глава 1. Общие положения о регулировании трудовых отношений

1.1. Основные принципы регулирования трудовых отношений

Организация, оплата и нормирование труда являются составными частями процесса, именуемого трудовые отношения. Прежде чем обратиться к вопросам об организации, оплате, нормировании труда, следует рассмотреть понятие трудовые отношения.

Понятие **трудовых отношений** сформулировано в ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ТК РФ), в соответствии с которой трудовые отношения представляют собой отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Трудовой функцией в трудовом законодательстве именуется выполнение работы по определенной специальности, квалификации или должности. В соответствии с указанным определением, в ходе трудовых отношений работник выполняет трудовую функцию лично. Этим трудовые отношения отличаются от отношений по гражданско-правовому договору, где исполнитель не обязуется выполнять возложенные на него обязанности лично. Вступление работника в трудовые отношения путем соглашения порождает для него обязанность подчиняться внутреннему трудовому распорядку данной организации. Трудовые отношения носят ***возмездный характер***. Работник выполняет обусловленную соглашением трудовую функцию за плату. Следует отметить, что, заключая трудовое соглашение, работодатель обязуется создать работнику условия труда, которые предусмотрены трудовым законодательством либо коллективным или индивидуальным договором.

Трудовое законодательство включает в себя все нормативно-правовые акты и локальные нормативные акты, содержащие нормы, регулирующие трудовые отношения. Сюда относятся, например: Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.), ТК РФ, иные Федеральные законы и нормативно-правовые акты, ведомственные и внутриведомственные нормативно-правовые и нормативные акты.

Правовое регулирование организации трудового процесса, а также нормирования труда и оплаты труда, как составляющих частей трудового процесса и иных трудовых отношений осуществляются в рамках трудового законодательства Российской Федерации. Трудовой кодекс РФ выступает основным нормативно-правовым актом, регулирующим трудовые отношения, в том числе отношения по организации трудового процесса, по нормированию труда и оплате труда.

Статья 2 ТК РФ устанавливает основополагающие принципы регулирования трудовых отношений. Под основополагающими принципами понимаются руководящие начала, исходя из которых, устанавливаются и развиваются правовые нормы, регулирующие трудовые отношения и организацию трудового процесса. Применение основополагающих принципов регулирования трудовых отношений обязательно при осуществлении деятельности любых предпри-

ятий, в том числе транспортных предприятий всех форм собственности, рассмотрим наиболее важные из них.

1. ***Принцип свободы труда***, в соответствии с которым каждый имеет право на труд, который свободно выбирает или на который свободно соглашается. Никто не имеет права принудить кого-либо к исполнению трудовых обязанностей. Работодатель не имеет права отказать в заключении трудового договора на том основании, что работник уже заключил трудовой договор с другим работодателем или работает в какой-либо организации. Это не является основанием для отказа в приеме на работу. Каждый имеет право трудиться по трудовому договору, осуществлять предпринимательскую деятельность, быть занятым в производственных кооперативах, подсобных промыслах, выполнять работу по гражданско-правовым договорам либо соглашениям, выбирать профессию и род деятельности, может заключать трудовые договоры с неограниченным количеством работодателей. В то же время, гражданин может быть незанятым, незанятость граждан не может служить основанием к привлечению к административной или какой-либо иной ответственности.

2. ***Принцип запрещения принудительного труда и дискриминации в сфере труда***. Принцип запрещения дискриминации в сфере труда предполагает собой запрещение работодателю ориентироваться при приеме на работу и осуществлении трудовых прав и обязанностей на какие-либо признаки работника, за исключением деловых качеств. Запрещается ограничение в трудовых правах и обязанностях в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального или должностного положения, места жительства, отношения к религии и политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям. Каждый имеет право вступать в трудовые отношения в равных с другими гражданами условиях, без какой бы то ни было дискриминации. Допускается отказ от заключения трудового договора в тех случаях, когда работодатель обязан отказаться от заключения трудового договора по предусмотренным законодательством основаниям. Например, работодатель может отказаться от заключения трудового договора с лицами, не достигшими определенного возраста. Запрещено применение труда женщин на работах с вредными или опасными условиями труда. Не допускается прием на работу лиц, которым по медицинским показаниям такая работа запрещена. В остальном право гражданина на заключение трудового договора может быть ограничено только судом. Работодатель вправе устанавливать различия, предпочтения, ограничения прав работников, если это определяется свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо если данные ограничения обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной или правовой защите.

Законодательство запрещает любые формы принудительного труда. Под принудительным трудом понимается выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания. Применение наказания может выражаться в нарушении установленных сроков выплаты заработной платы, выплата заработной платы не в полном размере, требование работодателем исполнения трудовых обязанностей, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты либо если работа угрожает жизни или здоровью работника.

3. ***Принцип обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда***. Соблюдение данного принципа возлагается на работодателя. В соответствии с указанным принципом работодатель обязан обеспечить работнику условия труда, отвечающие требованиям гигиены и безопасности, требованиям права на отдых, на ограничение рабочего времени, предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска, ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней.

4. ***Принцип равенства прав и возможностей работников***. Реализация данного принципа также возлагается на работодателя. В соответствии с этим принципом правового регулирования работодатель обязан обеспечить каждому своему работнику условия труда, при кото-

рых работник может продвигаться по работе без какой-либо дискриминации, исключительно с учетом производительности труда, квалификации и опыта работы по специальности.

5. ***Принцип обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы***. Заработная плата, выплачиваемая работнику, должна обеспечивать достойное существование как самого работника, так и его семьи, должна быть не менее установленного законодательством минимального размера оплаты труда. В настоящее время установленный законодательством минимальный размер оплаты труда составляет 1100 рублей в месяц.

6. ***Принцип обеспечения права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них***. Работники для защиты своих интересов создают, как правило, профессиональные союзы. Работодатели для защиты своих интересов, как правило, пользуются услугами соответствующих общественных или иных некоммерческих организаций.

7. ***Принцип обеспечения права работников на участие в управление организацией.*** В соответствии с этим принципом, работникам обеспечивается право защищать свои интересы при принятии управленческих решений. Как правило, работникам с целью реализации этого принципа предоставляется право участвовать в общих собраниях, где принимаются управленческие решения либо действовать через свои представительные органы.

8. ***Принцип сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений***. Реализация данного принципа обеспечивается путем заключения договоров работодателя с работниками. Это могут быть как индивидуальные, так и коллективные договоры. Законодатель на государственном уровне не в состоянии определить все тонкости и нюансы, которые могут возникнуть при заключении трудового договора и осуществлении трудовых отношений. Поэтому трудовое законодательство необходимо рассматривать, как минимальный уровень стандартов в сфере трудового права. Более высокий уровень гарантий при реализации трудовых отношений устанавливается сторонами трудовых отношений: работодателем и работниками самостоятельно при заключении договоров, в которых конкретизируются условия труда и другие признаки трудовых отношений.

9. ***Принцип обязательности возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей***. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей, осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Если указанный вред наступил в связи с исполнением лицом должностных обязанностей, то он возмещается в порядке, предусмотренным ст. 184 ТК РФ.

10. ***Принцип, закрепляющий обязанность сторон соблюдать условия заключенного договора.*** В соответствии с этим принципом работодатель имеет право требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей соответствующим образом, а также бережного отношения к имуществу работодателя. Работники, в свою очередь, в соответствии с этим принципом имеют право требовать от работодателя соблюдения им соответствующих обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством и трудовым договором, заключенным между работником и работодателем.

11. ***Принцип обеспечения права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права***. Профсоюзные организации обязаны осуществлять соответствующий контроль за соблюдением трудового законодательства. Данный порядок распространяется на деятельность всех организаций, всех форм собственности. В течение недели после получения от профсоюзного органа претензий по поводу нарушений,

работодатель обязан устранить выявленные нарушения и сообщить профсоюзному органу о результатах рассмотрения выдвинутого требования и о принятых в связи с этим мерах.

12. ***Принцип обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности***. В рамках данного принципа на работодателя возлагается обязанность по возмещению материального и морального ущерба, нанесенного работнику. Статья 237 ТК РФ устанавливает правило, в соответствии с которым работодатель обязан возместить работнику вред за любые неправомерные действия или бездействие, которыми работнику был причинен моральный вред.

1.2. Полномочия федеральных органов государственной власти, органов власти субъектов Российской Федерации, местных органов власти, работодателей и работников в сфере регулирования трудовых отношений

Регулирование трудовых отношений является предметом ведения федеральных органов государственных власти, органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления и непосредственно работодателя совместно с представителями рабочего коллектива.

К **федеральным органам государственной власти**, издающим нормативно-правовые акты в области регулирования трудовых отношений на предприятиях транспорта, относятся: Правительство РФ, Министерство труда и социального развития РФ, Министерство транспорта, Министерство путей сообщения, Министерство здравоохранения РФ, Государственный комитет статистики РФ, Государственный комитет санитарно-эпидемиологического надзора РФ, Федеральная служба воздушного транспорта, Роскомрыболовства РФ. Федеральные органы государственной власти в области регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, несут полномочия по принятию обязательных для исполнения на территории всей Российской Федерации федеральных законов и иных нормативно-правовых актов. В пределах своего ведения федеральные органы государственной власти в издаваемых ими нормативно-правовых актах устанавливают: основные направления государственной политики в сфере трудовых отношений; основы правового регулирования трудовых отношений; обеспечивают уровень трудовых прав, свобод, гарантий работников; устанавливают порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров; устанавливают основы социального партнерства; порядок ведения коллективных переговоров; заключения и изменения коллективных договоров и соглашений между работодателем и работником; устанавливают общий порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров; устанавливают принципы и порядок осуществления государственного надзора за соблюдением законов, иных нормативно-правовых актов в сфере трудовых отношений; устанавливают полномочия государственных органов на осуществление указанного контроля; устанавливают порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; устанавливают систему и порядок проведения государственной экспертизы условий труда, сертификации производственных объектов требованиям по охране труда; устанавливают порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора, порядок возмещения вреда жизни и здоровью работника, нанесенного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей; устанавливают виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения; устанавливают порядок государственной статистической отчетности по вопросам труда и охраны труда, а также устанавливают особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников. Данный перечень полномочий федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений носит исчерпывающий характер и никаким дополнениям не подлежит. В частности, например, перечень дисциплинарных взысканий и порядок их применения установленный федеральными органами исполнительной власти и изложенный в соответствующих нормативно-правовых актах является исчерпывающим и никто не имеет права применять какие-либо иные виды дисциплинарных взысканий.

Органы государственной власти субъектов РФ в пределах своего ведения в сфере трудовых и иных, связанных с ними отношений осуществляют следующие полномочия: принимают законы и иные нормативно-правовые акты по всем вопросам, не отнесенным законодательством к ведению федеральных органов государственной власти. При этом органы государ-

ственной власти субъектов РФ должны устанавливать нормы, гарантирующие более высокий по сравнению с федеральным законодательством уровень трудовых прав и гарантий работникам. Органы государственной власти субъектов РФ не могут принимать нормативно-правовые акты, ухудшающие положение работников по сравнению с федеральным законодательством. Если установление в нормативно-правовых актах органов государственной власти субъектов РФ более высокого уровня гарантий и трудовых прав работников приводит к увеличению или уменьшению бюджетных расходов, то это обеспечивается за счет средств соответствующего бюджета субъекта РФ.

Органы местного самоуправления, в соответствии с ТК РФ, имеют право принимать нормы трудового права в пределах своей компетенции. В частности, органы местного самоуправления вправе принимать нормативно-правовые акты, устанавливающие социальную защиту инвалидов и многодетных семей, а также, например, устанавливающие режим работы в тех организациях, которые расположены на территории соответствующего органа местного самоуправления.

Работодатель имеет право принимать локальные нормативно-правовые акты, касающиеся трудовых отношений в конкретной организации. При принятии и применении локальных нормативно-правовых актов в сфере трудовых отношений работодатель обязан учитывать мнение представителей трудового коллектива. К локальным нормативно-правовым актам относятся: приказы, правила внутреннего распорядка, распоряжения и другие акты, касающиеся распорядка деятельности в организации. Не допускается принятие локальных нормативно-правовых актов, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством. В таких случаях принятые нормативно-правовые акты являются недействительными и не подлежат применению с момента их издания.

Регулирование трудовых отношений, в соответствии со ст. 9 ТК РФ может осуществляться в договорном порядке. Договорное регулирование трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений осуществляется в соответствии с действующим законодательством, и трудовой договор не может содержать положений, ухудшающих положение работника по сравнению с действующим законодательством. Если такие условия включены в договор, то они применению не подлежат. Трудовой договор содержит в себе нормы, регулирующие трудовые отношения между конкретным работодателем и работником. Договорные отношения между работодателем и работником могут закрепляться не только путем заключения или изменения индивидуальных договоров, но и путем заключения коллективных договоров, коллективных соглашений.

1.3. Основные права и обязанности работодателей и работников

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого между работником и работодателем в соответствии с положениями трудового законодательства. Заключение трудового договора является обязательным при приеме на работу, в том числе в тех случаях, когда трудовые отношения возникают в результате избрания (выборов) на должность, избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, назначения на должность или утверждения в должности, направления на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты, судебного решения о заключении трудового договора, фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, независимо от того, был ли договор оформлен надлежащим образом. Сторонами трудовых отношений всегда являются с одной стороны – работник, с другой стороны – работодатель. Работником в трудовых отношениях выступает физическое лицо, работодателем может быть как физическое лицо – индивидуальный предприниматель, так и юридическое лицо. Гражданин, вступающий в трудовые отношения должен обладать трудовой право– и дееспособностью. Заключение трудового договора допускается для граждан по достижении 16-летнего возраста. В исключительных случаях, но только после получения лицом основного общего образования допускается заключение трудового договора с 15-летним работником. В 14 лет гражданин может заключить трудовой договор только с согласия одного из родителей или органов опеки и попечительства. В данном случае заключение трудового договора допускается только для выполнения работником легкого труда в свободное от учебы время.

Юридическое лицо может выступать работодателем только в том случае, если оно отвечает признакам юридического лица, предусмотренным гражданским законодательством. В соответствии с определением, данным в ст. 48 Гражданского Кодекса Российской Федерации часть 1 от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ, часть 2 от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ, часть 3 от 26 ноября 2001 г. № 146-ФЗ и часть 4 от 18 декабря 2006 г. № 230-ФЗ, юридическим лицом признается только та организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, а также может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности и быть истцом и ответчиком в суде. В качестве работодателя юридическое лицо может выступать с момента государственной регистрации.

Физическое лицо (гражданин) может выступать работодателем, когда осуществляет предпринимательскую деятельность либо когда использует чужой труд в своих личных целях.

Работодатель – юридическое лицо осуществляет свои права и обязанности через уполномоченных представителей либо через созданные органы управления. В акционерных обществах все права и обязанности общества, в том числе связанные с трудовыми отношениями осуществляет исполнительный орган общества.

Дополнительную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, несет собственник юридического лица.

Статья 21 ТК РФ закрепляет за работником **основные права и обязанности в сфере трудового права.**

Первым среди неотъемлемых прав работника Трудовой Кодекс называет право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ иными федеральными законами. На основании трудового договора работодателя

с работником возникают их взаимные права и обязанности. Заключение трудового договора в соответствии с положениями ТК РФ, как говорилось выше, является обязательным.

Вторым правом, предоставляемым работнику ТК РФ, является право на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором, т. е. по конкретной специальности, профессии, квалификации либо должности.

В-третьих, в соответствии с заключаемым трудовым договором работник приобретает право на рабочее место, которое должно соответствовать условиям безопасности труда, соответствующим государственным стандартам и условиям, предусмотренным трудовым договором.

В-четвертых, по заключении трудового договора работник приобретает право на своевременную выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, объемами, сложностью и качеством выполненной работы. Минимальный, гарантируемый государством размер оплаты труда в настоящее время составляет 1100 рублей.

В-пятых, работник имеет право на отдых. Данное право включает в себя, как право работника на гарантированную норму продолжительности рабочего времени, устанавливаемую работодателем, так и право на отпуск. Работодатель при установлении продолжительности рабочего времени обязан учитывать, что продолжительность рабочего времени должна обеспечивать работнику нормальный полноценный отдых. Право работника на отдых включает в себя также и право на сокращенное рабочее время для работников тех категорий и профессий, где это необходимо в связи с особыми условиями труда. Кроме этого, право работников на отдых предполагает собой предоставление еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, а также ежегодных оплачиваемых отпусков.

В-шестых, работник при заключении трудового договора приобретает право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации. Норма, предоставляющая право работнику на переподготовку и повышение своей квалификации приобретает особую важность на современном этапе развития экономики, когда развивается производство, появляются новые технологии, требующие повышения квалификации. В таких условиях обязанность работодателя создать приемлемые условия для повышения квалификации работника является, безусловно, одним из положительных шагов на пути преодоления кадрового кризиса на предприятиях и условий для высвобождения кадров.

Что касается работников транспорта, то для них законодательство предусматривает обязательную сдачу квалификационных экзаменов. Постановлением Правительства Российской Федерации от 15 декабря 1999 года. № 1396 утверждены Правила сдачи квалификационных экзаменов для водителей и выдачи водительских удостоверений.

Седьмое из прав, гарантированных работникам ТК РФ – право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы и вступать в них для защиты своих прав и своих законных интересов. Любой гражданин, достигший 14 летнего возраста и состоящий в трудовых отношениях, имеет право на вступление в профсоюз. Еще одно право работника, закрепленное ТК РФ участвовать в управлении организацией. Данное право на практике реализуется тем, что работники выдвигают своих представителей, которые выражают их интересы в исполнительных органах организации или участвуют непосредственно в общих собраниях организации, где участвуют в принятии управленческих решений.

Работники имеют право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных и индивидуальных договоров и соглашений. Вместе с этим работники имеют право на информацию о выполнении заключенного коллективного договора и соглашений. Трудовой Кодекс РФ предусматривает за работниками право на защиту своих трудовых прав и интересов любыми, не запрещенными законом способами, включая право на забастовку.

Следующее право работника, предусмотренное за ним ТК РФ – право на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и право

на компенсацию морального вреда, нанесенного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей. Эта обязанность исполняется работодателем путем перечисления соответствующих страховых взносов по обязательному социальному страхованию. Обязательное социальное страхование работников является видом принудительного страхования. Это означает, что обязательному социальному страхованию подлежит каждый работник, независимо от его желания, в том числе и внештатные работники, а также работники, выполняющие временные работы. Сейчас **обязательное социальное страхование имеет три разновидности:** обязательное социальное страхование, обязательное пенсионное страхование, обязательное медицинское страхование. Выплаты по обязательному социальному страхованию производятся в фонд социального страхования, выплаты по обязательному пенсионному страхованию производятся работодателем в Пенсионный фонд РФ, выплаты по обязательному медицинскому страхованию производятся работодателем в Фонд обязательного медицинского страхования. Основным нормативно-правовым актом, регулирующим отношения по обязательному страхованию, является Федеральный закон от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования». Основанием возникновения отношений по обязательному социальному страхованию выступает заключение трудового договора между работником и работодателем. За счет средств обязательного социального страхования выплачивается пособие по временной нетрудоспособности, пособие по беременности и родам, пособие по усыновлению ребенка, пособие по уходу за ребенком, обеспечение при повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая или профессионального заболевания; выплачиваются трудовые пенсии по старости, по инвалидности и по случаю потери кормильца, а также обеспечиваются некоторые иные виды обеспечения и обслуживания.

Статья 21 ТК РФ помимо основных прав закрепляет за работником его основные обязанности. **К числу основных обязанностей работника относятся:** добросовестное исполнение своих трудовых обязанностей, возложенных на работника трудовым договором; соблюдение правил внутреннего трудового распорядка организации; соблюдение трудовой дисциплины; выполнение установленных норм труда; соблюдение требований по охране труда и обеспечению безопасности труда; бережное отношение к имуществу работодателя и других работников; незамедлительно сообщить работодателю ил непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни или здоровью людей, сохранности имущества работодателя. Неисполнение своих основных обязанностей по договору порождает для работника дисциплинарную и материальную ответственность. Виды дисциплинарной ответственности предусмотрены ТК РФ, к ним относятся: замечание, выговор, строгий выговор, увольнение по инициативе работодателя. Если в результате действия (бездействия) работника работодателю нанесен материальный ущерб, то в соответствии с ТК РФ, работодатель вправе требовать возмещения нанесенного материального ущерба с работника. Статья 238 ТК РФ устанавливает материальную ответственность работника как за ущерб, нанесенный работодателю непосредственно работником, так и за ущерб, который работодатель вынужден был возмещать иным лицам по вине работника.

Основные права и обязанности работодателя предусмотрены ст. 22 ТК РФ. В соответствии с ТК РФ работодатель имеет право: заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами, регулирующими трудовые отношения; вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры; поощрять работников за добросовестный и эффективный труд; требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего распорядка организации; привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности, в порядке, установленном трудовым законодательством; принимать локальные

нормативные акты; создавать объединения работодателей и вступать в них с целью представительства и защиты своих интересов.

Право работодателя вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры предполагает, в частности, право работодателя выступать инициатором коллективных переговоров. Если работодатель выступил с такой инициативой, то в семидневный срок проводится общее собрание с участием работников либо в тот же семидневный срок представитель работников обязан вступить в переговоры с работодателем.

В рамках осуществляемых работодателем прав требовать от работников добросовестного исполнения ими своих трудовых обязанностей, а также соблюдения правил внутреннего распорядка организации, работодатель может применять меры поощрения к работникам, добросовестно исполняющим свои трудовые обязанности, а также применять меры дисциплинарного взыскания и меры материальной ответственности по отношению к работникам, которые недобросовестно исполняют свои трудовые обязанности или не соблюдают правила внутреннего распорядка организации.

К локальным нормативным актам, которые вправе принимать работодатель и которые являются обязательными для всех работников организации, относятся, например: правила внутреннего трудового распорядка, положения о применении дисциплинарных взысканий и о премировании работников и другие нормативные акты. Реализуя право создавать объединения работодателей и вступать в них, работодатель может вести коллективные переговоры по поводу подготовки и реализации законов, регулирующих трудовые отношения, может осуществлять контроль за ходом выполнения коллективных договоров и соглашений и другие действия.

К обязанностям работодателя, предусмотренным той же ст. 22 ТК РФ, можно отнести следующие:

1) соблюдать законы и иные нормативно-правовые акты, а также локальные нормативные акты, условия коллективных и индивидуальных договоров и соглашений; предоставить сотруднику работу, предусмотренную трудовым договором;

2) обеспечивать безопасность труда, условия, отвечающие требованиям охраны труда и гигиены; обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией, иными средствами, необходимыми для исполнения работниками своих трудовых обязанностей;

3) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности; выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством коллективным или индивидуальным договором, либо соглашением, либо правилами внутреннего трудового распорядка;

4) вести коллективные переговоры, заключать коллективный договор в порядке, предусмотренном трудовым законодательством;

5) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

6) своевременно выполнять предписания государства, надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов и иных нормативно-правовых актов трудового законодательства;

7) рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

8) создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах; обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

9) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

10) возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

11) исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

Обязанность соблюдать законы и иные нормативно-правовые и нормативные акты порождает для работодателя обязанность рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, представителей работников о выявленных нарушениях законов и иных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения, а также обязанность принимать соответствующие меры по устранению данных нарушений и сообщать о принятых мерах соответствующим органам, а также представителям работников. Помимо этого работодатель обязан создать соответствующие условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией. Это могут быть внутренние нормативные акты организации, положения Устава либо коллективного договора (соглашения), предусматривающие формы участия работников в управлении организацией.

Обязанность работодателя выплачивать работникам равную зарплату за труд равной ценности является одной из форм обеспечения справедливой системы оплаты труда. Оплата труда должна осуществляться исключительно в соответствии с количеством, качеством выполненной работы и ее ценности, без какой-либо дискриминации и предпочтений в оплате труда по иным признакам. При этом не допускается задержка в выплате заработной платы, заработная плата должна выплачиваться своевременно, в установленные сроки. Обязанность работодателя производить выплаты по обязательному социальному страхованию работника предусмотрена ст. 243 Налогового кодекса Российской Федерации часть 1 от 31 июля 1998 г. № 146-ФЗ и часть 2 от 5 августа 2000 г. № 117-ФЗ. Трудовой кодекс РФ устанавливает обязанность обеспечения работника за счет средств обязательного пенсионного страхования в ст. 21, 183, 184, 255–257.

Помимо перечисленных в ст. 22 ТК РФ прав и обязанностей трудовым законодательством, коллективными и индивидуальными договорами и соглашениями работодателю могут быть предоставлены и иные права, а также могут быть наложены иные обязанности.

Глава 2. Организация труда на предприятиях транспорта

2.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора на предприятиях транспорта

Общий порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора установлен в гл. 11 ТК РФ. Трудовой договор при приеме на работу оформляется в обязательном порядке, наряду с надлежащим оформлением трудовой книжки и изданием приказа о приеме на работу. В трудовом договоре, заключаемом между работником и работодателем (в данном случае транспортным предприятием), в обязательном порядке должны быть указаны фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя – транспортного предприятия. Помимо этого, **существенными условиями трудового договора** , т. е. обязательными для внесения в трудовой договор, **являются:**

1) условия о месте работы работника – необходимо указать структурное подразделение предприятия, на котором будет трудиться указанный в договоре работник;

2) дата начала работы;

3) наименование должности, специальности, профессии, с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием или конкретной трудовой функции;

4) права и обязанности работника;

5) права и обязанности работодателя;

6) характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых условиях;

7) режим труда и отдыха;

8) условия оплаты труда;

9) виды и условия социального страхования.

По общему правилу трудовой договор заключается на неопределенный срок. Заключение трудового договора с определением срока, но не более 5 лет допускается только в тех случаях, когда, учитывая характер предстоящей работы, трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок.

Условие о сроке трудового договора не является существенным, поэтому оно может быть не предусмотрено в заключаемом трудовом договоре. Если срок, на который заключается трудовой договор, не предусмотрен, то трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Если при заключении договора был установлен определенный срок действия трудового договора, но позже было установлено, что достаточных оснований к заключению договора на определенный срок не было, то такой трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Трудовой договор вступает в силу с момента его подписания, либо с момента, указанного в трудовом договоре, либо с момента фактического допущения работника к работе. Соответственно, работник должен приступить к работе с даты, указанной в договоре либо на следующий день после вступления договора в силу. Если же работник не приступил к работе в установленный законодательством либо договором срок, то трудовой договор аннулируется, и права и обязанности сторон по такому договору не приобретают силы.

Заключение трудового договора, в соответствии с трудовым законодательством допускается с лицами, по достижении ими 16-летнего возраста, в исключительных случаях, когда гражданин уже получил основное общее образование или оставил образовательное учреждение заключение договора допускается по достижении 15-ти летнего возраста. Заключение тру-

дового договора с лицами 14-ти летнего возраста допускается только с согласия одного из родителей или органа опеки и попечительства. При этом выполняемые таким лицом трудовые обязанности должны осуществляться в свободное от учебы время и допускается только легкий труд, не причиняющий вреда здоровью и не нарушающий процесса обучения такого лица.

При заключении трудового договора гражданин должен предъявить документ, удостоверяющий личность, трудовую книжку, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, документы воинского учета и документ об образовании. Трудовой договор, заключаемый при приеме на работу должен составляться в письменной форме в 2-х экземплярах. Один экземпляр трудового договора передается работнику, второй экземпляр трудового договора работодатель обязан хранить на предприятии в течение 3 лет. Если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, но работник, тем не менее, приступил к работе по поручению или с ведома руководства предприятия, то трудовой договор считается заключенным.

Оформление приема на работу осуществляется путем издания приказа директора (руководителя) предприятия о приеме на работу. При приеме на работу проводится обязательное медицинское обследование лиц, не достигших 18-ти летнего возраста, а также лиц, в отношении которых законодательством предусмотрено обязательное медицинское обследование. Обязательные медицинские обследования всех лиц, устраивающихся на работу, проводится на предприятиях железнодорожного и воздушного транспорта. Обязательно проводится медицинское обследование водителей и других лиц, отвечающих за движение транспорта на всех транспортных предприятиях. Более подробно о медицинском освидетельствовании работников транспортных предприятий будет указано ниже. В соответствии со ст. 328 ТК РФ при приеме работников на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, работники должны пройти профессиональный отбор и профессиональную подготовку.

Прием на работу на предприятиях транспорта сопряжен с предъявлением квалификационных требований к кандидатам. Например, на речных и морских транспортных предприятиях предъявляются соответствующие квалификационные требования к членам экипажей судов. К назначению на должности, относящиеся к командному составу и судовой команде, допускаются лица, имеющие дипломы и квалификационные свидетельства, установленные положением о дипломировании членов экипажей судов. К работе на судне могут быть допущены только лица, годные к такой работе в соответствии с медицинским заключением. Не допускается назначение на должность капитана судна, старшего помощника капитана судна, старшего механика и радиоспециалистов иностранных граждан и лиц без гражданства.

При приеме на работу работодатель вправе проводить испытание для лиц, устраивающихся на работу. Если работодатель устанавливает испытательный срок для работника, то условие об испытании обязательно указывается в договоре. Срок испытания не может превышать 3 месяцев. Если договор не содержит условия об испытании, то работник считается принятым на работу без испытания.

Испытание при приеме на работу запрещено в отношении следующих категорий лиц:

1) лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;

2) беременных женщин; лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

3) лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;

4) лиц, избранных (выбранных) на выборную должность, на оплачиваемую работу;

5) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями.

С письменного согласия работника работодатель может осуществить перевод работника на другую постоянную работу в той же организации, на работу в другую организацию либо изменить существенные условия трудового договора с работником. В исключительных случаях, когда работник не давал письменного согласия на перевод с одной работы на другую, но все же приступил к работе в новых условиях, то перевод считается оформленным.

Работодатель обязан осуществить перевод на другую работу работника, если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается в предоставлении другой работы. Если работник, несмотря на медицинское заключение, отказывается от перевода на другую работу либо если в организации нет соответствующей работы для этого работника, то трудовой договор организации с этим работником должен быть прекращен.

Не требуется согласия работника в тех случаях, когда осуществляется его перемещение в том же структурном подразделении этой организации. Что касается транспортных предприятий, то не считается переводом на другую работу предоставление работнику, например, водителю другого транспортного средства в той же организации.

Понятие перевода на другую работу уточняется в ст. 72.1 ТК РФ. В соответствии с данным в указанной статье определением «**Перевод на другую работу** – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ч.ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ». Повышение либо понижение работника в должности тоже является переводом работника, требующим его письменного согласия.

Трудовой Кодекс РФ допускает временный перевод работника, без его письменного согласия, на другую работу, не обусловленную трудовым договором. Временный перевод осуществляется на срок не более 1 месяца, в той же организации, с оплатой труда в соответствии с выполняемой работой, но не ниже, чем средний заработок по прежней работе. Допускается такой перевод только в случае производственной необходимости, а именно: для предотвращения катастрофы, производственной аварии или предотвращения несчастного случая или простоя. Но при этом запрещается временный перевод работника на другую работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

В статье 76 ТК РФ указаны случаи, когда работодатель обязан отстранить работника от работы:

1) когда работник появился на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, работодатель обязан отстранить работника от работы до конца рабочего дня, а затем, на следующий день – привлечь его к соответствующей дисциплинарной ответственности;

2) когда работник не прошел в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

3) когда работник не прошел обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр. Обязательному предварительному и периодическому медицинскому осмотру подлежат несовершеннолетние лица, устраивающиеся на работу, лица непосредственно обслуживающие движение транспорта (водители и др.);

4) когда у работника в соответствии с медицинским заключением выявлены противопоказания к работе, обусловленной трудовым договором, эта категория работников с их согласия переводится на другую работу, если работник такого согласия не дает, то его увольняют в соответствии с подп. «а» п. 3 ст. 81 ТК РФ;

5) работники отстраняются от работы в тех случаях, когда этого требуют органы и должностные лица, уполномоченные на отстранение от работы законодательством. Это могут быть

должностные лица и органы прокуратуры, должностные лица и органы Гострудинспекции и т. д. Работодатель приостанавливает начисление заработной платы работникам на весь период отстранения от работы, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Если работник не по своей вине не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, а также если он не по своей вине не прошел соответствующий медицинский осмотр и в связи с этими обстоятельствами был отстранен от работы, то ему оплачивается не менее 2/3 средней заработной платы за время отсутствия на работе.

Трудовой договор может быть прекращен по инициативе одной из сторон либо в связи с наступлением определенного события, например, в связи со смертью работника или в связи с истечением срока договора, с окончанием срока обусловленной работы.

При увольнении работника требуется обязательное соблюдение трех основных условий:

1) наличие законных оснований для увольнения;

2) соблюдение порядка для увольнения по данному основанию;

3) соответствующий юридический акт прекращения трудового договора (приказ об увольнении).

Основания прекращения трудового договора предусмотрены ст. 77 ТК РФ. К этим основаниям относится, во-первых, соглашение сторон. Трудовой договор может быть прекращен по договоренности между работником и работодателем. Одним из оснований для прекращения трудового договора ТК РФ называет истечение срока трудового договора. Но при этом обязательным условием для прекращения трудового договора на этом основании является соответствующее требование одной из сторон либо прекращение трудовых отношений по инициативе одной из сторон. Если срок трудового договора истек, но трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то, несмотря на истечение срока, трудовой договор считается действующим.

Пункт 3 ст. 77 ТК РФ устанавливает такое основание прекращения трудового договора, как расторжение трудового договора по инициативе работника. Подробнее расторжение трудового договора по инициативе работника, как основание расторжение трудового договора, регламентируется ст. 80 ТК РФ. Названная статья ТК РФ устанавливает, что работник имеет право на расторжение трудового договора по своей инициативе, предупредив об этом работодателя за 2 недели до расторжения трудового договора. До истечения срока предупреждения о расторжении трудового договора, этот договор может быть расторгнут только по соглашению между работодателем и работником. Работнику в соответствии с законодательством предоставляется право отозвать свое заявление об увольнении в любой день до истечения срока предупреждения.

Пункт 4 ст. 77 ТК РФ предусматривает расторжение трудового договора по инициативе администрации.

Основаниями расторжения трудового договора по инициативе работодателя являются:

1) ликвидация организации;

2) сокращение численности или штата работников организации;

3) смена собственника;

4) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин своих трудовых обязанностей;

5) грубое однократное нарушение работником своих обязанностей;

6) появление работника на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

7) несоответствие работника выполняемой им работе (должности).

По последнему основанию работника могут уволить только в двух случаях:

1) если работник не соответствует выполняемой им работе по состоянию здоровья, в этом случае для увольнения по этому основанию должно быть соответствующее медицинское заключение;

2) если работник не соответствует выполняемой им работе ввиду несоответствия квалификации, в этом случае несоответствие квалификации должно быть доказано соответствующим заключением аттестационной комиссии.

Выводы данной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу.

При расторжении договора по инициативе работодателя по причине смены собственника могут быть уволены только руководитель организации, главный бухгалтер или заместители руководителя. Новый собственник организации, вступая в права собственности организацией, имеет право уволить перечисленных лиц.

При увольнении работника по инициативе работодателя на основании неоднократного неисполнения работником без уважительных причин своих трудовых обязанностей работник может быть уволен только в том случае, если он имеет дисциплинарные взыскания.

Пятое основание для увольнения работника по инициативе работодателя – грубое однократное нарушение работником своих обязанностей. К числу таких нарушений относятся: прогул, т. е. отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня. Второй проступок, за однократное совершение которого ТК РФ предусматривает увольнение работника, – это появление работника на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Третье нарушение, за однократное совершение которого предусматривается увольнение работника – разглашение работником государственной, коммерческой или иной охраняемой законом тайны, которая стала известна работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Четвертым грубым проступком, за совершение которого работник подлежит увольнению – совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого хищения) чужого имущества. По этому основанию работник может быть уволен также в случае растраты, умышленного уничтожения, повреждения чужого имущества, если подобные факты установлены вступившим в силу законным решением суда либо постановлением соответствующего административного органа. Еще одно основание для увольнения работника по факту грубого однократного проступка касается работников, непосредственно обслуживающих товарные или материальные ценности. Работник из указанной категории может быть уволен за совершение виновных действий, дающих основание для утраты к нему доверия со стороны работодателя.

По инициативе работодателя может быть уволен воспитатель молодежи (здесь речь идет об учителях, педагогах вузов, воспитателях и т. д.) за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. По инициативе работодателя может быть уволен работник – руководитель организации, филиала или представительства, а также заместитель такого руководителя или главный бухгалтер указанной организации за принятие необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное использование имущества или иной ущерб имуществу организации. Работник может быть уволен по инициативе работодателя за представление работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора. Для увольнения работника по этому основанию имеет значение относимость предоставленных работником ложных сведений или подложных документов к деловым качествам работника. Если такие сведения не имеют отношения к деловым качествам работника, то их предоставление не может служить основанием для увольнения работника. Основанием для увольнения работника по инициативе работодателя служит прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работником работа требует такого допуска.

При увольнении работника по основаниям, предусмотренным п.п. 3 и 4 ТК РФ, в приказе об увольнении, а также в трудовой книжке работника должны быть ссылки на соответствующую статью (80 или 81) ТК РФ, а также пункт этой статьи. Никогда в трудовой книжке или в приказе об увольнении не делаются ссылки на п.п. 3 и 4 ст. 77 ТК РФ.

Пункт 5 ст. 77 ТК РФ предусматривает такое основание увольнения работника, как перевод работника с его согласия или по его просьбе в другую организацию. Данное основание применяется только тогда, когда имеются: письменное заявление работника с просьбой перевести его в другую организацию, письменное приглашение работника из администрации нового места работы, письменное разрешение администрации старого места работы на перевод работника. Если на старом месте работы договор с работником расторгается по этому основанию, то на новом месте работы ему уже не могут отказать в приеме на работу. Тот же пункт 5 ст. 77 ТК РФ предусматривает в качестве основания для прекращения трудового договора переход работника на выборную должность. Увольнение по этому основанию производится при наличии у работника соответствующего акта избрания на должность. При увольнении работника по одному из двух перечисленных последними оснований и при ссылке на п. 5 ст. 77 ТК РФ, в трудовой книжке должна быть сделана запись о том, по какому именно основанию производится увольнение.

В пункте 6 ст. 77 ТК РФ указано такое основание для увольнения работника, как отказ работника от продолжения работы, в связи:

1) со сменой собственника имущества организации;

2) с изменением подведомственности (подчиненности) организации;

3) с реорганизацией организации.

В пункте 7 ст. 77 ТК РФ закреплено такое основание для увольнения работника, как отказ работника от продолжения работы, в связи с изменением существенных условий трудового договора. И последнее основание для увольнения работника – отказ работника от перевода в другую местность в связи с перемещением туда работодателя.

2.2. Квалификационные требования, предъявляемые к работникам транспортных предприятий

В соответствии со ст. 328 ТК РФ при приеме работников на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, проводится профессиональный отбор и профессиональная подготовка. Трудовое законодательство устанавливает соответствующие требования к специалистам, осуществляющим работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, которые закреплены Приказом Минтранса РФ от 22 июня 1998 г. № 75 «Об утверждении квалификационных требований к специалистам юридических лиц и индивидуальным предпринимателям, осуществляющим перевозки пассажиров и грузов автомобильным транспортом».

В частности, к специалистам, осуществляющим перевозку пассажиров и грузов автомобильным транспортом, при приеме на работу предъявляется требование о наличии среднего специального или высшего образования по автомобильному профилю. Наличие необходимого образования должно подтверждаться соответствующим дипломом об образовании или удостоверением о прохождении курса обучения и сдаче квалификационного экзамена по дополнительной образовательной программе: «Квалификационная подготовка по организации перевозок автомобильным транспортом в пределах Российской Федерации». На работу, непосредственно связанную с перевозкой пассажиров и грузов автомобильным транспортом, принимаются лица следующих специальностей: **с высшим образованием** – автомобили и автомобильное хозяйство; автомобиле– и тракторостроение; организация перевозок и управление на транспорте (автомобильном); организация дорожного движения; сервис и техническая эксплуатация транспортных и технологических машин и оборудования (автомобильный транспорт); сельскохозяйственные машины и оборудование; электрооборудование автомобилей и тракторов; экономика и управление на предприятиях транспорта (автомобильный транспорт).

Из числа лиц, обладающих **средним специальным образованием** к работе, связанной с перевозкой пассажиров и грузов автомобильным транспортом, допускаются только лица следующих специальностей: техническое обслуживание и ремонт автомобилей и двигателей; организация перевозок и управление на транспорте; экономика, бухгалтерский учет и контроль на транспорте (автомобильный транспорт).

Что касается специалистов, осуществляющих перевозки пассажиров и грузов на международной арене, то здесь требования законодательства к квалификации более жесткие, поэтому при осуществлении международных перевозок специалисты должны периодически повышать свою квалификацию, что должно подтверждаться сдачей соответствующего квалификационного экзамена.

Осуществление международных перевозок транспортным предприятием возможно только при наличии на соответствующем предприятии необходимых предусмотренных законодательством условий, а именно:

1) наличие лицензии на перевозку пассажиров и грузов автомобильным транспортом. Лицензирование международных перевозок осуществляется как в отношении легкового, так и в отношении грузового транспорта. Лицензирование осуществляется министерством транспорта РФ;

2) транспортные средства, осуществляющие грузовые и пассажирские перевозки должны соответствовать международным техническим стандартам и международным конвенциям и соглашениям о технических средствах перевозки пассажиров и грузов;

3) соответствие назначенных российским перевозчиком лиц, ответственных за международные перевозки пассажиров и грузов квалификационным требованиям по организации перевозок автомобильным транспортом в международном сообщении;

4) соответствующее финансовое положение российского перевозчика. Стоимость имущества транспортного предприятия должна составлять не менее 50 000 (пятидесяти тысяч) рублей на одно транспортное средство, осуществляющее международные перевозки;

5) все транспортные средства, осуществляющие международные перевозки должны быть застрахованы по обязательному страхованию гражданской ответственности владельцев автотранспортных средств.

Специалисты, осуществляющие перевозки грузов и пассажиров автомобильным транспортом на международной арене, должны не только иметь обязательную для всех общую квалификацию по перевозке пассажиров и грузов автомобильным транспортом, но и сдать квалификационные экзамены по программе: «Квалификационная подготовка по организации перевозок автомобильным транспортом в международном сообщении». Перевозки в международном сообщении требуют повышения квалификации. Поэтому специалисты в области международных перевозок обязаны, в соответствии с законодательством, периодически проходить курсы повышения квалификации. Право устанавливать периодичность прохождения подобных курсов законодательство предоставляет работодателю, оговаривая при этом, что подобные курсы должны проводиться не реже, чем один раз в 5 лет.

На железнодорожном транспорте для получения права работы на железнодорожных путях общего пользования, независимо от их ведомственной принадлежности и форм собственности, необходимо получить соответствующую квалификацию. Лица, претендующие на профессию помощника машиниста (водителя) мотор-вагонного подвижного состава (МВПС), специального самоходного подвижного состава (ССПС) (помощник машиниста локомотива) должны пройти соответствующие теоретические испытания. К теоретическим испытаниям на указанные должности не допускаются несовершеннолетние лица, а также лица, не прошедшие соответствующую профессиональную подготовку. Профессиональная подготовка помощников машинистов локомотивов проводится в образовательных учреждениях железнодорожного транспорта и в образовательных подразделениях локомотивных депо, имеющих право на соответствующую подготовку специалистов. Подготовка проводится по учебным планам и программам, утверждаемым Министерством путей сообщения России. Для того чтобы быть допущенными к профессиональной подготовке лицам необходимо иметь:

1) медицинскую карту с фотографией;

2) медицинское заключение о пригодности к работе помощником машиниста;

3) заключение о профессиональной психологической пригодности не ниже 1 группы, выдаваемое по результатам профотбора, проводимого в соответствии с нормативно-правовыми актами Министерства путей сообщения России.

По итогам профессиональной подготовки в комиссиях образовательных учреждений железнодорожного транспорта или образовательных подразделениях локомотивных депо проводятся соответствующие экзамены на присвоение профессии помощника машиниста локомотива. Те лица, которые имеют высшее или среднее профессиональное образование по специальностям «Локомотивы», «Электрический транспорт», «Техническая эксплуатация, обслуживание и ремонт подвижного состава железных дорог», допускаются к сдаче испытаний на профессию помощник машиниста локомотива без дополнительного обучения. При прохождении теоретических испытаний лиц, получивших соответствующую профессиональную подготовку, они должны показать знания в установленном Министерством путей сообщения России объеме по следующим показателям:

1) правила технической эксплуатации железных дорог РФ, инструкции по сигнализации на железных дорогах РФ и инструкции по движению поездов и маневровой работе на железных дорогах РФ;

2) устройство, работа, управление локомотивом, а также установленный порядок содержания и ухода за ним в эксплуатации;

3) устройство, действие и управление тормозами локомотива;

4) основные положения правил текущего ремонта и технического обслуживания локомотивов;

5) основные свойства и характеристики видов топлива, применяемые на локомотивах, методы их экономного расходования и экономии электроэнергии;

6) правила и инструкции по технике безопасности и производственная санитария при эксплуатации и ремонте локомотивов;

7) должностные инструкции локомотивной бригаде;

8) приказы, указания, инструкции и другие нормативные акты, относящиеся к кругу работы помощника машиниста локомотива;

9) Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 25 августа 1992 г. № 621.

Указанные выше испытания проводятся при приеме на работу, при восстановлении в должности и переводе на другую работу, связанную с движением поездов и маневровой работой. Помимо этого указанные испытания проводятся с целью проверки знаний машинистов (водителей) локомотивов в период с 1 февраля по 1 июня.

Если работник не выдержал испытания, то повторная проверка знаний производится только после соответствующей подготовки в течение месяца, установленного соответствующей комиссией. Если работник не выдержал испытание дважды, то, с его согласия переводится на другую работу, а в случае отказа от перевода на другую работу может быть уволен в связи с несоответствием занимаемой должности.

Лица, выдержавшие испытания на присвоение профессии помощника машиниста локомотива, получают свидетельство помощника машиниста локомотива. Данное свидетельство действительно на всей сети железных дорог Российской Федерации, независимо от их подведомственности и форм собственности, за исключением случаев, когда свидетельство выдано организациям, не входящим в систему Министерства путей сообщения России. В таких организациях помощники машинистов локомотивов, имеющие соответствующие свидетельства должны пройти теоретические испытания на право выезда на железнодорожные пути общего пользования.

По получении соответствующего свидетельства проводится стажировка в локомотивной бригаде. Стажировка помощника машиниста должна проводится не более 1 месяца, в течение которого стажер должен совершить не менее 3 поездок по каждому участку обращения локомотивных бригад. Допуск к самостоятельной работе машиниста локомотива осуществляется только после письменного представления водителя (машиниста), обучавшего стажера, о готовности стажера к самостоятельной работе в должности помощника машиниста локомотива.

Согласно п. 9 Положения о порядке проведения испытаний, выдачи свидетельств помощника машиниста локомотива, мотор-вагонного и специального самоходного подвижного состава на железных дорогах Российской Федерации (утв. приказом МПС РФ от 28 октября 1999 г. № 39Ц), допуск к самостоятельной работе в качестве помощника машиниста локомотива производится в локомотивном депо, комиссией в составе: начальника предприятия или главного инженера (председатель), ведущего инженера (инженера) предприятия, инженера по охране труда и технике безопасности предприятия, представителя выборного профсоюзного органа предприятия и машиниста-инструктора локомотивных бригад и бригад специального самоходного подвижного состава после собеседования по вопросам безопасности движения поездов, техники безопасности и производственной санитарии, действующих приказов и указаний, проверки знаний нормативных актов, указанных в п. 3 Положения, техническо-распорядительных актов станций обслуживаемых участков.

В государственной авиации определение квалификации летного состава осуществляется Центральной квалификационной комиссией летного состава государственной авиации

при Министерстве обороны РФ. В зависимости от выучки, профессионального мастерства, уровня подготовки и качества летного обучения в государственной авиации, установлены следующие квалификационные категории:

1) летчик (штурман) третьего класса;
2) летчик (штурман) второго класса;
3) летчик (штурман) первого класса;
4) летчик (штурман) – инструктор третьего класса;
5) летчик (штурман) – инструктор второго класса;
6) летчик (штурман) – инструктор первого класса;
7) бортовой специалист третьего класса; бортовой специалист второго класса;
8) бортовой специалист первого класса;
9) бортовой специалист-мастер.

Те же требования относятся и к летному составу авиационных транспортных предприятий.

В отношении работников речного и морского транспорта также устанавливаются квалификационные требования. В соответствии со ст. 27 Кодекса внутреннего водного транспорта Российской Федерации от 7 марта 2001 г. № 24-ФЗ (КВВТ РФ) к назначению на должности, относящиеся к командному составу судна и судовой команде, не допускаются лица, не имеющие дипломов и квалификационных свидетельств, образцов установленных положением о дипломировании членов экипажей судов. Иностранные граждане, а также лица без гражданства, входящие в состав экипажа судна не могут назначаться на должности капитана судна, старшего помощника судна, старшего механика и радиоспециалистов. Если судно осуществляет пересечение Государственной границы Российской Федерации, то к работе на судне допускаются только те лица, которые имеют оформленный в соответствии с законодательством паспорт моряка.

2.3. Рабочее время и время отдыха на предприятиях транспорта

В соответствии с положениями ТК РФ рабочим временем признается время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять свои трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными актами относятся к рабочему времени. Иными периодами времени, в соответствии с законодательством признаются: периоды простоя, оплачиваемые перерывы в течение рабочего дня, время нахождения в командировке, время междусменного отдыха в период пребывания на вахте.

По общему правилу, установленному ТК РФ, нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю. Для работников-инвалидов 1 и 2 группы продолжительность рабочего времени не должна превышать 35 часов в неделю. Для работников в возрасте до 16 лет продолжительность рабочего времени не должна превышать 24 часов в неделю, для работников в возрасте от 16 до 18 лет – 36 часов в неделю. Помимо ТК РФ режимы рабочего времени и времени отдыха на предприятиях транспорта регламентируются целым рядом нормативно-правовых актов. Право на сокращенный рабочий день имеют работники, осуществляющие работы с вредными или опасными условиями труда. Список производств, профессий и должностей, дающих право на сокращенный рабочий день, установлен Инструкцией о порядке применения Списка производств, цехов профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (утв. Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. № 273/П-20). По просьбе работника ему может быть установлено неполное рабочее время, если же неполное рабочее время устанавливается работнику по инициативе администрации, то работник должен быть предупрежден об этом не позднее, чем за 2 месяца до установления ему неполного рабочего времени.

Согласно ст. 96 ТК РФ, при работе в ночное время продолжительность рабочего времени сокращается на 1 час, за исключением тех случаев, когда работник был принят для выполнения работы только в ночное время. Ночным временем в соответствии с трудовым законодательством признается время с 22 часов до 6 часов утра. **К работе в ночное время не допускаются:** беременные женщины; работники, не достигшие возраста 18 лет.

Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов; работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением; матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, опекуны детей указанного возраста, а также лица, заболевшие туберкулезом и женщины-водители автомобилей могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Отказ перечисленных категорий работников от работы в ночное время не может рассматриваться как нарушение трудовых обязанностей.

В соответствии со ст. 95 ТК РФ продолжительность рабочего времени сокращается накануне праздничных дней. Однако, если праздничному дню предшествует выходной, то сокращение рабочего времени, в день предшествующий выходному не производится.

Работодатель, в том числе руководство транспортного предприятия, обязан вести учет рабочего времени. В этих целях на предприятии в обязательном порядке заводится и ведется табель учета рабочего времени. **Существуют три вида учета рабочего времени** – поденный, понедельный и суммированный. На предприятиях транспорта и в их структурных подразделениях могут применяться все три вида учета рабочего времени. В отношении тех работников, которые осуществляют трудовую деятельность ежедневно и ежедневно имеют равную

продолжительность рабочего времени, ведется ежедневный учет рабочего времени – это касается в основном предприятий автомобильного транспорта. В отношении тех работников, которые ежедневно имеют различную продолжительность рабочего времени, но за неделю нарабатывают одинаковую продолжительность рабочего времени, ведется понедельный учет рабочего времени – это касается в основном работников предприятий железнодорожного транспорта. В отношении работников, которые осуществляют свою трудовую деятельность в течение различных периодов времени в день, в неделю применяется суммированный учет рабочего времени. Это касается в основном предприятий железнодорожного транспорта и предприятий, осуществляющих транспортные услуги на международной арене. Суммированный учет рабочего времени устанавливается продолжительностью, как правило, 1 месяц и не может превышать 6 месяцев. Продолжительность рабочих часов при суммированном учете рабочего времени не должна превышать нормального числа рабочих часов.

Трудовая деятельность осуществляется в пределах установленного режима рабочего времени. Режим рабочего времени предусмотрен законодательством и устанавливается и регламентируется в правилах внутреннего распорядка или в коллективном договоре. Режим рабочего времени включает в себя: продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, длительность рабочей недели. Рабочая неделя может быть пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, а также рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

Трудовой Кодекс РФ запрещает устанавливать для работников, непосредственно связанных с движением транспортных средств, продолжительность рабочего времени за пределами нормы Работа свыше установленной продолжительности рабочего времени не может осуществляться по должности и профессии, непосредственно связанной с движением транспортных средств, а также на работах с вредными или опасными условиями труда. Вместе с тем ТК РФ не запрещает использовать труд работников, основная работа которых непосредственно связана с движением транспортных средств, на иных работах в сверхурочное время.

Рабочее время и время отдыха работников на предприятиях транспорта регулируется не только ТК РФ, но и иными нормативно правовыми актами. Среди них следует отметить:

1) Приказ Минтранса РФ от 16 мая 2003 г. № 133 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта»;

2) Приказ Минтранса РФ от 30 января 2004 г. № 10 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации»;

3) Постановление Минтруда РФ от 12 июля 1999 г. № 22 «Об установлении продолжительности рабочей недели членам экипажей воздушных судов гражданской авиации»;

4) Постановление Минтруда СССР от 29 мая 1991 г. № 11 «О дополнительном отпуске и продолжительности рабочей недели работников, осуществляющих управление воздушным движением»;

5) Постановление Минтруда РФ от 20 февраля 1996 г. № 11 «Об утверждении положения о рабочем времени и времени отдыха работников плавающего состава судов морского флота»;

6) Положение «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей», утвержденное Приказом Минтранса РФ от 20 августа 2004 г. № 15.

Временем отдыха, в соответствии со ст. ст. 106–107 ТК РФ, признается время, в течение которого работник свободен от исполнения своих трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Временем отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

В соответствии с действующим трудовым законодательством для водителей автомобилей, работающих на 5-дневной рабочей, с 2 выходными днями, неделе, продолжительность ежедневной работы (смены) не может быть более 8 часов, для водителей работающих на 6-дневной рабочей неделе с 1 выходным днем, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 7 часов. Продолжительность ежедневной работы для водителей автомобильного транспорта может быть более 8, но не более 10 часов в тех случаях, когда по условиям производства невозможно соблюсти установленную ежедневную или еженедельную продолжительность рабочего времени. При осуществлении междугородних перевозок, когда водитель не может доехать до пункта назначения или места отдыха в течение 10 часов, продолжительность ежедневной работы может быть увеличена до 12 часов. Также в пределах 12 часов устанавливается ежедневная продолжительность рабочего времени, если водитель привлекается к сверхурочным работам. В тех случаях, когда по условиям перевозок предполагается пребывание водителя в автомобиле более 12 часов, в рейс направляются 2 водителя.

Для водителей автобусов на городских, пригородных и междугородных пассажирских линиях может устанавливаться разделение смены на 2 части. Разрыв смены устанавливается только в тех случаях, когда водители успевают вернуться к месту дислокации не позже, чем через 4 часа после начала смены. Если рабочий день водителя (смена) разделяется на 2 части, то перерыв устанавливается не менее 2-х часов. Дополнительно к этому, если это требуется по условиям и характеру работы для водителей устанавливается время для отдыха и время для питания.

Для водителей легковых автомобилей, за исключением такси, для водителей автомобилей экспедиций и изыскательских партий, а также для водителей, занятых на геологоразведочных, топографо-геодезических и изыскательских работах в полевых условиях может устанавливаться ненормированный рабочий день. При этом количество и продолжительность рабочих смен по графикам сменности в условиях ненормированного рабочего дня устанавливаются исходя из продолжительности рабочей недели, а дни отдыха предоставляются на общих основаниях.

Трудовое законодательство регламентирует состав рабочего времени водителей автомобилей. Согласно п. 15 Положения «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей», в состав рабочего времени водителей автомобилей включаются:

1) время управления автомобилем;

2) время остановок для кратковременного отдыха от управления автомобилем в пути и на конечных пунктах;

3) подготовительно-заключительное время для выполнения работ перед выездом на линию и после возвращения с линии в организацию, а при междугородных перевозках – для выполнения работ в пункте оборота или в пути (в месте стоянки) перед началом и после окончания смены;

4) время проведения медицинского осмотра водителя перед выездом на линию и после возвращения с линии;

5) время стоянки в пунктах погрузки и разгрузки грузов, в местах посадки и высадки пассажиров, в местах использования специальных автомобилей;

6) время простоев не по вине водителя;

7) время проведения работ по устранению возникших в течение работы на линии эксплуатационных неисправностей автомобиля, а также регулировочных работ в полевых условиях, при отсутствии технической помощи;

8) время охраны груза и автомобиля во время стоянки на конечных и промежуточных пунктах при осуществлении междугородных перевозок в случае, если такие обязанности предусмотрены трудовым договором (контрактом), заключенным с водителем;

9) время присутствия на рабочем месте водителя, когда он не управляет автомобилем при направлении в рейс двух водителей.

Трудовое законодательство выделяет из общего рабочего времени период управления водителем автомобиля. В соответствии с законодательством ежедневная продолжительность управления водителем автомобиля не может превышать девяти часов. Водителю предоставляется право на кратковременный отдых после первых трех часов непрерывного управления автомобилем и далее не менее чем через каждые два часа управления автомобилем. Продолжительность краткосрочной остановки для отдыха должна быть не менее 15 минут. Частота краткосрочных перерывов в управлении автомобилем и продолжительность перерывов указываются в задании по времени на движение и стоянку автомобиля. Ко времени отдыха водителей относятся: перерывы в течение рабочей смены для отдыха и питания; ежедневный отдых; еженедельный отдых; отдых в праздничные дни; ежегодный оплачиваемый отпуск и дополнительные отпуска. Предоставляемые водителям перерывы для отдыха и питания не могут быть по своей продолжительности более двух часов и предоставляются в середине рабочей смены, не позднее, чем через четыре часа после начала работы. При продолжительности рабочей смены более восьми часов в день водителям могут быть предоставлены два перерыва для отдыха и питания, но общая продолжительность этих перерывов не должна превышать двух часов в день.

В тех организациях, где водителям по условиям и характеру их работы устанавливается суммированный учет рабочего времени, еженедельные дни отдыха устанавливаются в различные дни недели согласно графикам сменности, но количество выходных дней в течение месяца должно быть не менее количества недель в течение того же месяца.

Свои особенности имеет регулирование рабочего времени на внутреннем водном транспорте. Для всех работников плавсостава внутреннего водного транспорта устанавливается суммированный учет рабочего времени. Продолжительность учетного периода времени, в отличие от учетного периода времени на предприятиях автомобильного транспорта, на внутреннем водном транспорте может быть до 1 года, с начала навигации до следующей навигации, но не более 1 года.

Трудовая деятельность на плавсоставе внутреннего водного транспорта осуществляется в соответствии с графиками несения вахт или по расписанию выполнения работ, которые составляются и утверждаются работодателем или капитаном соответствующего судна. Для работников плавсостава, которые в ходе осуществления трудовой деятельности несут вахту, графики несения вахт устанавливаются в течение суток. Для остальных работников плавсостава графики устанавливаются в дневное время с 6.00 до 18.00. Те из работников плавсостава, для которых, исходя из условий и характера их работы, невозможно установить графики несения вахт либо расписания выполнения работ, несут свои трудовые обязанности в соответствии с установленной законодательством нормальной продолжительностью рабочего времени (8 часов в день).

На судах, которые эксплуатируются круглосуточно, при экипажном методе работы, т. е. при постоянном нахождении на борту судна всего экипажа в течение навигационного периода – устанавливается трехсменная вахта. Если работа на судне осуществляется бригадным методом работы, т. е. экипаж делится на бригады для обеспечения несения вахт, может быть установлен как трехсменный, так и двухсменный график работы. На тех судах, которые эксплуатируются не круглосуточно, устанавливается либо двухсменная, либо односменная вахта.

При круглогодичном плавании максимальная продолжительность работы работников плавсостава между двумя периодами отдыха на берегу не должна превышать 150 календарных дней. Это касается, в основном, судов осуществляющих морское плавание. Что касается судов осуществляющих смешанное плавание («река-море»), то на подобных судах устанавливается работа со сменой экипажа.

Работникам плавсостава, в соответствии с трудовым законодательством, предоставляются те же права на отдых, что и всем остальным категориям работников: ежедневный отдых; перерывы в течение рабочего дня, включая время для приема пищи; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; ежегодный основной оплачиваемый отпуск и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Не на всех судах плавсостава есть возможность обеспечить перерыв для приема пищи. На тех судах, где такой возможности нет, обеспечивается возможность приема пищи в рабочее время, при этом время для приема пищи включается в рабочее время. Для отдыха между вахтами работникам плавсостава предоставляется не менее 12 часов. За работу сверх нормальной продолжительности времени работникам плавсостава может быть предоставлено дополнительное время отдыха.

Положение «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта» вменяет в обязанность работников плавсостава выполнять на судне авральные и аварийные работы как в течение установленной, так и сверх установленной продолжительности рабочего дня (разд. IV Положения).

Аварийными работами на судах внутреннего водного транспорта признаются: работы по спасанию людей, судов, судового имущества и грузов; работы по ликвидации пожара на своем судне или на других судах и береговых объектах, переводу судна в безопасное место; работы по ликвидации аварии, повреждения судна или неисправности механизмов, если эта авария, повреждение, неисправность препятствуют дальнейшему движению судна; работы по оказанию помощи другим судам, терпящим бедствие; работы по спасанию поврежденных плотов; работы по снятию своего судна, других судов или плотов с мели и по снятию грузов с судов, когда они терпят бедствие; работы, связанные с переводом судов в убежище при штормовой погоде; явка по тревогам: общесудовой, шлюпочной и «человек за бортом».

К **авральным работам на судах внутреннего водного транспорта** относятся: работы по формированию и расформированию состава судов, плотов; подъем якорей и выборка буксирных тросов вручную на несамоходных судах; выход на швартовые операции при неблагоприятных гидрометеорологических условиях, шлюзовании, подъеме на слип (спуске судна со слипа), при постановке в док (выходе из дока), к необорудованному причалу, берегу (отходе от причала, берега); укладка, подъем мачт вручную при проследовании под мостами и воздушными переходами; работы по открытию и закрытию грузовых люков вручную, устройству и уборке грузовых мостков, сходен и палуб от остатков груза; работы по установке и перестановке земснарядов, дебаркадеров и понтонов, брандвахт, плавучих гидроперегружателей и других плавучих сооружений, по перекладке трубопровода рефулерного земснаряда.

К аврально-аварийным работам относятся также: работы по формированию и расформированию состава судов, плотов; подъем якорей и выборка буксирных тросов вручную на несамоходных судах; выход на швартовые операции при неблагоприятных гидрометеорологических условиях, шлюзовании, подъеме на слип (спуске судна со слипа), при постановке в док (выходе из дока), к необорудованному причалу, берегу (отходе от причала, берега); укладка, подъем мачт вручную при проследовании под мостами и воздушными переходами; работы по открытию и закрытию грузовых люков вручную, устройству и уборке грузовых мостков, сходен и палуб от остатков груза; работы по установке и перестановке земснарядов, дебаркадеров и понтонов, брандвахт, плавучих гидроперегружателей и других плавучих сооружений, по перекладке трубопровода рефулерного земснаряда.

Выполнение авральных работ сверх установленной графиком продолжительности рабочего времени должно учитываться в отдельных табелях, табелях на авральные работы. Авральные и аварийные работы работников плавсостава судов не относятся к сверхурочным работам.

На судах транспортных предприятий морского флота устанавливается иная продолжительность рабочего времени, чем на судах внутреннего водного транспорта. Здесь максималь-

ная продолжительность работы членов экипажей не должна превышать 120 календарных дней между двумя периодами отдыха на берегу и только в случаях затруднения со сменой всего экипажа или отдельных его членов продолжительность работы на судне может быть увеличена до 150 календарных дней.

Рабочее время работников транспортных предприятий, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации, регламентируется не только положениями ТК РФ, но и нормативно-правовыми актами министерств и ведомств. В частности, положения, регламентирующие рабочее время работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации, содержатся в Положении «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации». В соответствии с Положением к рабочему времени указанной категории лиц относятся: время на выполнение технологических обязанностей, включая время приема-передачи дежурства; время на профессиональную и (или) техническую учебу – не более 8 часов в месяц; время на инструктажи, разборы – не более 1 часа в смену; время предсменных медицинских осмотров – до 5 минут в смену на одного человека; время тренажерной подготовки и проверки теоретических знаний по нормам, утверждаемым в установленном порядке; время специальных перерывов для отдыха; время подготовки руководителей полетов или старших диспетчеров смен к инструктажу – не более 30 минут в смену.

Для диспетчеров, осуществляющих управление воздушным движением, имеющих удостоверение диспетчера устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю. Кроме того для этой категории работников устанавливается дополнительный отпуск до 44 рабочих дней.

2.4. Отпуска

В соответствии с Конституцией РФ каждый работник, работающий по трудовому договору, имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск. Трудовой Кодекс РФ также устанавливает право работников на ежегодный оплачиваемый отпуск. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется с сохранением за работником основного места работы или должности, среднего заработка. Данная норма, устанавливающая гарантии работнику, работающему по трудовому договору, право на отпуск, предусмотрена ст. 114 ТК РФ.

Под **ежегодным оплачиваемым отпуском** в соответствии с положениями ТК РФ понимают длительный, свободный от выполнения трудовых обязанностей непрерывный период времени, предоставляемый за работу в течение рабочего года. Условия предоставления отпусков регулируются гл. 19 ТК РФ.

Рабочий год по общему правилу исчисляется с момента поступления работника на работу. Таким образом, рабочий год для каждого работника индивидуален и исчисляется персонально. Предоставление работникам ежегодного оплачиваемого отпуска – общеобязательно для всех организаций, независимо от вида собственности организации, организационно-правовой формы, ведомственной принадлежности и подчиненности организации, вида трудового договора и его срока, трудится работник по основному трудовому договору или по совместительству, производится ли работа в помещении работодателя или на дому, состоит ли работник в штате организации или является нештатным работником, состоящим с организацией в трудовых отношениях, гражданства работника, каких-либо иных обстоятельств. Единственное условие, необходимое для предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска – наличие трудовых отношений работника с работодателем, которые подтверждаются трудовым договором между ними.

В свою очередь право работника на ежегодный оплачиваемый отпуск возникает с момента установления трудовых отношений, т. е. с момента подписания трудового договора между работником и работодателем. Обязанность работодателя предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск работнику возникает по истечении 6 месяцев непрерывной работы работника в организации. Данный срок может быть изменен только по соглашению сторон. Соглашение о предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска до истечения 6 месяцев работы может быть закреплено в трудовом договоре при устройстве работника на работу либо такое соглашение может быть достигнуто между работником и работодателем в ходе реализации работником трудовых обязанностей. Законодательство не содержит требований об обязательной письменной форме подобного рода соглашений, поэтому стороны могут договориться устно о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику до истечения 6 месяцев непрерывной работы. В то же время предоставление отпуска должно сопровождаться изданием соответствующего приказа в письменной форме. Основной ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется до истечения первых 6 месяцев непрерывной работы женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до 18 лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев; а также в других случаях, предусмотренных федеральным законодательством (ст. 122 ТК РФ).

Для предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков необходимо наличие соответствующего трудового стажа. По общему правилу впервые ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по истечении 6 месяцев работы в организации. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск включаются: время, которое работник фактически работал (время фактической работы); время, которое работник фактически не работал, но в течение которого за ним сохранялось его основное место работы или должность, которую он занимает; время вынужденного прогула – в случаях незаконного увольнения или отстранения от

работы с последующим восстановлением на прежней работе; другие периоды времени, которые предусмотрены в локальных нормативно-правовых актах организации, коллективных или трудовых договорах. Из трудового стажа, исчисляемого для предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исключаются следующие периоды времени:

1) время, которое работник отсутствовал на работе без уважительных причин, в том числе и то время, когда работник отсутствовал вследствие его отстранения от работы по основаниям, предусмотренным законодательством;

2) время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

3) время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 7 календарных дней.

Дополнительные отпуска предоставляются также исходя из трудового стажа работника. Периоды времени, включаемые и не включаемые в трудовой стаж для получения права на дополнительные отпуска, устанавливаются законодательством, а также локальными нормативно-правовыми актами и коллективными и индивидуальными трудовыми договорами. В индивидуальных трудовых договорах подобные условия предусматриваются только в случае их отсутствия в законодательстве, коллективном договоре или локальных нормативно-правовых актах.

В настоящее время ТК РФ не предусматривает суммирования трудового стажа за работу у разных работодателей. Поэтому в настоящее время в трудовой стаж, исчисляемый для получения основного ежегодного оплачиваемого отпуска или дополнительного оплачиваемого отпуска, включаются только те периоды времени работы, которые работник работал у одного работодателя.

Исчисление трудового стажа для получения права на оплачиваемые основной ежегодный или дополнительные отпуска ведется месяцами. Когда работник какой-либо месяц отрабатывает не полностью, подсчет срока трудового стажа округляется. Таким образом, если работник отработал в этом месяце количество дней больше половины месяца, то ему засчитывается дополнительный месяц стажа работы. Если же работник отработал в этом месяце количество дней менее половины месяца, то этот месяц в трудовой стаж не засчитывается.

Время, которое работник пребывает в ежегодном оплачиваемом отпуске, засчитывается в его трудовой стаж, в т. ч. в тот трудовой стаж, который дает право на предоставление следующего ежегодного оплачиваемого отпуска.

Как уже говорилось, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику с сохранением за ним его основного места работы (должности). Поэтому увольнение работника, равно, как и его перевод на другую работу или должность во время отпуска не допускаются. Единственным основанием, по которому работник может быть уволен во время отпуска, служит ликвидация организации либо прекращение деятельности работодателя – физического лица. Данные основания для увольнения работника предусмотрены ст. 81 ТК РФ.

Трудовой кодекс РФ устанавливает, что продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска должна быть не менее 28 календарных дней. Федеральными законами, соглашениями, а также коллективными и индивидуальными договорами между работниками и работодателями продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска может быть увеличена дополнительными оплачиваемыми отпусками.

Ряд категорий работников в соответствии с ТК РФ имеет право на удлиненные ежегодные оплачиваемые отпуска. Что касается работников транспортных предприятий, то здесь необходимо иметь в виду, что правом на удлиненные ежегодные оплачиваемые отпуска пользуются работники в возрасте до 18 лет.

Работникам в возрасте до 18 лет, в соответствии со ст. 267 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 31 календарного дня. В коллек-

тивных и индивидуальных договорах, содержащих условия труда несовершеннолетних, может быть предусмотрена продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска несовершеннолетних более 31 календарного дня. Чаще всего в коллективных и трудовых договорах содержатся условия о предоставлении несовершеннолетним ежегодных оплачиваемых отпусков продолжительностью 35–40 календарных дней. В отличие от общих правил предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, отпуска, предоставляемые несовершеннолетним работникам, не могут переноситься на следующий год. Таким образом, несовершеннолетним работникам отпуска в обязательном порядке предоставляются ежегодно. При этом работник моложе 18 лет имеет право использовать свой ежегодный оплачиваемый отпуск в любое удобное ему время года. Выбор времени года, в которое несовершеннолетнему предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, зависит только от самого несовершеннолетнего. Таким образом, несовершеннолетний работник может получать свой ежегодный оплачиваемый отпуск, например, каждый год только летом. Для того чтобы использовать предоставленное работнику в возрасте моложе 18 лет право, ему достаточно подать соответствующее заявление.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, купив полную легальную версию на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.