

**Наталья Александровна Алимова**

**Условия труда в  
Российской Федерации**



# Наталья Александровна Алимова Условия труда в Российской Федерации

*Текст предоставлен правообладателем*

*[http://www.litres.ru/pages/biblio\\_book/?art=6184620](http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=6184620)*

*Условия труда в Российской Федерации / Алимова Н. А.: Научная книга; Научная книга; 2009*

## **Аннотация**

Настоящее издание представляет собой практическое пособие, в котором в простой и доступной форме раскрываются вопросы правового регулирования отношений общественной организации труда. Автор разъясняет само понятие условий труда, рассматривает вредные и иные опасные условия труда, а также решает проблему создания безопасных условий труда и обеспечения его охраны.

Пособие предназначено для широкого круга читателей.

# Содержание

Введение	4
Глава 1. Условия труда: социальные и производственно-технологические	5
1.1. Понятие условий труда	5
1.2. Трудовые отношения	8
1.3. Рабочее время	12
1.4. Режим рабочего времени	17
1.5. Время отдыха	19
1.6. Оплата труда	24
1.7. Вредные и опасные условия труда	29
Глава 2. Обеспечение безопасных условий труда	32
2.1. Нормативно-правовая база для обеспечения работ по охране труда	32
Конец ознакомительного фрагмента.	40

# Наталья Александровна Алимова

## Условия труда в Российской Федерации

### Введение

Кризис последних лет и спад экономики неблагоприятно отразились на состоянии условий и охраны труда в организациях. Следствием неудовлетворительного состояния условий и охраны труда являются снижение производственной деятельности, рост производственного травматизма, профессиональных заболеваний.

С принятием Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изм. и доп. 9 мая 2005 г.) (далее – ТК РФ) был внесен значительный вклад в демократизацию трудовых отношений, развитие рыночно-трудовых отношений. В те нормы, которые вошли в ТК РФ из ранее действовавшего Кодекса законов о труде Российской Федерации (КЗоТ), были внесены изменения и дополнения, направленные на защиту трудовых прав работников, на обеспечение более удобных для них условий труда. На законодательном уровне, например, были закреплены такие формы организации труда, как работа в режиме гибкого времени, работа вахтовым методом, работа на условиях надомного труда и др. Работа в режиме гибкого времени оказалась более удобна для работников торговли, сферы обслуживания, транспортных организаций, жилищно-коммунального хозяйства. Гибкий график оправдан при выполнении работ, связанных с особым характером труда, и при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены).

Воплотив в себя многие положения конвенций и рекомендаций Международной организации труда, ТК РФ регламентирует не только традиционные трудовые отношения, но и новые отношения, сложившиеся или еще складывающиеся на данном этапе, условия труда, которые существуют в этих отношениях.

Условия труда занимают особое место в трудовом законодательстве РФ. Но, к сожалению, на сегодняшний день, даже несмотря на новшества в трудовом законодательстве, а также такие основные направления государственной политики в области охраны труда, как принятие законов, федеральных целевых программ по улучшению условий труда, система российского государства по обеспечению и безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности до конца не отработана. В этом плане мы отстаем от многих экономически развитых стран.

# Глава 1. Условия труда: социальные и производственно-технологические

## 1.1. Понятие условий труда

**Целями трудового законодательства** являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей (ст. 1 ТК РФ).

**Направлениями государственной политики** в области охраны труда являются принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ об охране труда, а также федеральных целевых программ улучшения условий и охраны труда, распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда; проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасной технологии, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

**Условия труда** – это совокупность факторов, прямо или косвенно воздействующих на человека в процессе труда. Они разделяются на социальные и производственно-технологические.

**Социальные условия** складываются и изменяются под действием господствующих в обществе производственных отношений, к которым относятся трудовые отношения, положение работника на предприятии, стимулы к труду, распределение продукта труда, режим труда и отдыха, формы и методы охраны труда, в том числе система льгот и компенсаций за неблагоприятные условия труда, порядок ответственности работодателей за неблагоприятные условия труда, травматизм и др.

**Производственно-технологические условия** труда определяются характером используемого оборудования, технологическими параметрами производства, состоянием техники безопасности, природными факторами. Сюда также относятся такие факторы, как продолжительность и интенсивность труда, условия производственной среды (степень загрязнения воздуха, температурный режим и др.), которые обуславливают степень опасности для жизни и здоровья работника. Отраслями с особо неблагоприятными условиями труда традиционно являются угольная, горнорудная, металлургическая, химическая промышленность и др.

**Социально-экономические последствия неблагоприятных условий труда** – это производственный травматизм (нередко с летальным исходом), профессиональная и производственно обусловленная заболеваемость работников, снижение работоспособности работающих, а соответственно и производительности труда, увеличение простоев и поломок оборудования, снижение ресурса его работы, повышение степени аварийности работ, повышенная текучесть кадров и др. Поэтому создание благоприятных условий труда рационального производства, комфорта, как показывает мировой опыт, является существенным фактором роста производительности труда, повышения эффективности производства. Это одно из важнейших условий социального партнерства.

Наиболее эффективное направление улучшения условий труда, определившееся в мировой практике, – всесторонний учет физиологических, психологических, гигиенических и эстетических требований еще на стадии научных разработок, проектирования и создания новых и модернизации старых предприятий.

Наибольший социально-экономический эффект дают вложения средств, обеспечивающие безопасность технологических процессов и производственного оборудования, необходимый производственный комфорт. В результате несчастных случаев на производстве в нашей стране ежегодно травмировались около 350 тыс. человек. Это является следствием ослабления внимания работодателей к реконструкции и модернизации производства, несоблюдения сроков проведения ремонта, замены устаревшего оборудования, неприменения надежных систем предупреждения и локализации аварий, несоблюдения требований норм и правил охраны труда. Эти потери значительно перекрывают дополнительные затраты на создание безопасных условий труда. Опыт развитых стран показывает, что эффективна только такая стратегия в области охраны труда, которая делает основной упор на создание благоприятных условий труда, а не предусматривающая корректирующие и компенсирующие расходы. В свете этого необходим строгий контроль за производимой и закупаемой техникой и технологией с точки зрения их воздействия на условия труда и экологию. Российское государство в соответствии с трудовым законодательством РФ гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Условия, в которых трудится работник, должны соответствовать требованиям охраны труда. В соответствии с Федеральным законом от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» (с изм. и доп. 9 мая 2005 г.) *каждый работник имеет право на:*

- 1) рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- 2) обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ;
- 3) получение достоверной информации от работодателя, соответствующих органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существенном риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- 4) отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- 5) обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты работников в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- 6) обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- 7) профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- 8) запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда или органами общественного контроля за соблюдением требований охраны труда;
- 9) обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- 10) личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании произошедшего с ним несчастного случая на производстве или его профессионального заболевания;
- 11) внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра;

12) компенсации, установленные законодательством РФ и законодательством субъектов РФ, коллективным договором (соглашением), трудовым договором (контрактом), если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда.

В основных принципах государственной политики Российской Федерации в области охраны труда предусматриваются совместные действия органов законодательной и исполнительной власти, объединений работодателей и других соответствующих органов по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и др. Несомненно, координированные действия этих органов позволят решить многие задачи по обеспечению нормальных условий труда на предприятиях, организациях, учреждениях.

Создание благоприятных условий труда является главной задачей трудового законодательства.

## 1.2. Трудовые отношения

**Трудовые отношения** – это разновидность правоотношений, т. е. общественных отношений, которые регулируются нормами трудового законодательства.

В соответствии с ТК РФ трудовыми отношениями, признаются «отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором»<sup>1</sup>.

**Возникновение трудовых отношений происходит на основании заключения трудового договора между работодателем и работником в результате:**

- 1) избрания (выборов) на должность;
- 2) избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- 3) назначения на должность или утверждения в должности;
- 4) направления на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты;
- 5) судебного решения о заключении трудового договора;
- 6) фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

*Сторонами* трудовых отношений являются работник и работодатель.

**Работник** – это физическое лицо, которое вступает в трудовые отношения с работодателем. А **работодатель** – это физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

В соответствии с Гражданским кодексом РФ (части первая, вторая и третья) (с изм. и доп. от 21 июля 2005 г.) физическими лицами являются граждане, обладающие гражданской правоспособностью и гражданской дееспособностью. Под гражданской правоспособностью понимается способность гражданина иметь гражданские права (право на имя, на жительство, на занятие любой не запрещенной законом деятельностью и т. д.).

Правоспособность гражданина возникает в момент его рождения и прекращается со смертью.

**Под дееспособностью гражданина понимается** его способность своими действиями приобретать и осуществлять гражданские права, создавать для себя гражданские обязанности и исполнять их.

Гражданская дееспособность возникает в полном объеме с наступлением совершеннолетия, т. е. по достижении 18-летнего возраста. Никто не может быть ограничен в правоспособности и дееспособности иначе как в случаях и в порядке, установленных законом. Не совершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет по общему правилу совершают сделки с письменного согласия своих законных представителей – родителей, усыновителей или попечителей. Они вправе самостоятельно распоряжаться своим заработком и иными доходами, а по достижении 16 лет – быть членами кооперативов в соответствии с законами о кооперативах.

Работодатель как физическое лицо **вправе заключать индивидуальные коллективные договоры:**

- 1) для удовлетворения своих личных потребностей;

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Вече, 2001.

2) для извлечения прибыли, если физическое лицо зарегистрировано в установленном порядке в качестве индивидуального предпринимателя (что стало возможным лишь в условиях перехода к рыночной экономике).

Физическое лицо вправе заключать индивидуальные трудовые договоры в качестве работодателя только по достижении 18-летнего возраста. Но все-таки в подавляющем большинстве случаев в качестве работодателя выступает организация – юридическое лицо, которым признается организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

Юридические лица должны иметь самостоятельный баланс или смету.

Правоспособность юридического лица возникает в день его регистрации и прекращается в момент завершения его ликвидации.

Юридическое лицо действует на основании устава, либо учредительного договора и устава, либо только учредительного договора. В случаях, предусмотренных законом, юридическое лицо может действовать на основании общего положения об организациях данного вида.

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном законами, иными нормативными актами, учредительными документами юридического лица (организации и локальными нормативными актами).

### **Основные права и обязанности работодателя**

**В соответствии с трудовым законодательством работодатель имеет право:**

- 1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством;
- 2) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- 3) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 4) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- 5) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- 6) принимать локальные нормативные акты;
- 7) создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

### **Обязанностями работодателя являются:**

- 1) соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 2) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 3) обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- 4) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 5) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- 6) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;

7) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;

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

9) своевременно выполнять предписания федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля и надзора, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

10) 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;

11) создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

12) обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

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

14) 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;

15) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

### **Основные права и обязанности работника**

В соответствии со ст. 21 ТК РФ **работник имеет право на:**

1) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством;

2) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3) рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

4) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

5) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

6) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

7) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном законодательством;

8) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

9) участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

11) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

12) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

13) возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

14) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законом.

**Работник наряду с правами имеет и обязанности:**

1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

3) соблюдать трудовую дисциплину;

4) выполнять установленные нормы труда;

5) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

6) бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

7) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Этот перечень прав и обязанностей работника не является исчерпывающим. Что касается прав, то к вышеперечисленным следует добавить еще и такие права, как: право на продвижение по службе, право на отказ от незаконных переводов, право женщины на предоставление более легкой работы в период беременности и другие права, закрепленные в трудовом законодательстве.

### 1.3. Рабочее время

Одним из важнейших институтов трудового права является рабочее время. Этот институт обеспечивает правовыми средствами процесс производства, а также регулирует участие в нем работников.

Правовое регулирование рабочего времени состоит в нормировании его продолжительности и режима, в регламентации целевого назначения, учета и использования, в установлении прав и обязанностей работников, а также работодателя по поводу рабочего времени, в закреплении гарантий (ответственности и т. д.), обеспечивающих реализацию этих прав и обязанностей.

Юридической базой законодательства о рабочем времени служит ст. 37 Конституции РФ, согласно которой работающему по трудовому договору (контракту) гарантируется продолжительность рабочего времени, установленная федеральным законом, а также ТК РФ, принятым в 2001 г.

Рабочее время (как и время отдыха) регулируют как общие, так и специальные правовые нормы. Одни распространяются на всех работников, другие (особые, специальные), дополняя общие нормы, предназначены учитывать специфику организации труда и производства некоторых категорий работников, виды трудовой деятельности, возраста, пола и т. д.

Рабочее время представляет собой время, в течение которого работник должен выполнять свои трудовые обязанности, это мера продолжительности участия работника в трудовом процессе.

**Важнейшие характеристики рабочего времени** – это его продолжительность и интенсивность. Более интенсивный труд связан с повышенной затратой физической и психологической энергии и создает в одно и то же рабочее время больше продукции. При нормальной интенсивности труда (которая сопровождается допустимыми затратами физической и психологической энергии, не оказывающими вреда организму работающего) рабочее время измеряется продолжительностью рабочего дня, рабочей недели, рабочего месяца, рабочего года.

*Что такое рабочий день?*

**Рабочим днем считаются:**

1) день работы согласно графику сменности или распорядку работы (в отличие от выходных и других нерабочих дней);

2) установленная законом норма продолжительности ежедневной работы – часов и минут рабочего времени в сутки. Рабочий день имеет границы физические (определяемые необходимостью восстановить силы работника) и моральные (определяемые необходимостью удовлетворения его социальных потребностей). Продолжительность рабочего дня – объект длительной борьбы работников с работодателями.

**Рабочая неделя** – это мера продолжительности труда в течение календарной недели, а также режим рабочего времени, определяющий количество рабочих и выходных дней в календарной неделе.

Преобладающим видом рабочей недели является пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (как правило, в субботу и воскресенье). При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (смены) определяются правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности, утверждаемыми администрацией предприятия (фирмы) с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели. На тех предприятиях (фирмах), где характеру производства и условиям труда введение пятидневной рабочей недели нецелесообразно, устанавливается шестидневная рабочая неделя с

одним выходным днем. Некоторым категориям работников (занятым на работах во вредных условиях труда, несовершеннолетним и др.) установлена сокращенная рабочая неделя.

**Рабочий год** – год работы на данном предприятии. Он исчисляется с даты поступления работника на данное предприятие и имеет значение при предоставлении отпуска.

### **Виды рабочего времени**

В ТК РФ говорится о:

- 1) сокращенной продолжительности рабочего времени;
- 2) неполном рабочем времени;
- 3) продолжительности работы накануне нерабочих, праздничных и выходных дней;
- 4) работе в ночное время;
- 5) работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

**В зависимости от продолжительности трудовое законодательство различает следующие виды рабочего времени:**

- 1) рабочее время нормальной продолжительности;
- 2) сокращенное рабочее время;
- 3) неполное рабочее время.

Установленная ст. 91 ТК РФ предельная продолжительность рабочего времени – 40 ч в неделю – называется нормальной в связи с тем, что она распространяется на работников всех организаций независимо от их организационно-правовых форм и от формы собственности, кроме тех, для которых законодательством предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени и сокращенная продолжительность рабочего времени по своей сути являются видами полного рабочего времени, в течение которого работник отрабатывает установленную законом норму продолжительности рабочего времени.

**Нормальная продолжительность рабочего времени** – это установленная законом норма рабочего времени, которую должны соблюдать стороны трудового договора (работник и работодатель) независимо от формы собственности организации, где осуществляются трудовые отношения.

Нормальная продолжительность рабочего времени, установленная законом, не может быть изменена иными нормативными актами и соглашением сторон.

Предельная нормальная продолжительность рабочей недели для всех работников, заключивших трудовой договор, не должна превышать 40 ч. Это общая норма.

В соответствии с законом работодатель должен вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Основным документом, подтверждающим такой учет, является табель учета рабочего времени, в котором ведется учет прихода на работу и ухода с нее. Начало рабочего времени совпадает с моментом начала фактического выполнения работником своих функций, а окончание работы совпадает с фактическим прекращением этих функций. В организациях может использоваться учет с помощью табельных номеров, личных жетонов, сдачи пропусков и т. п.

### **Виды учета рабочего времени**

Существуют следующие виды учета рабочего времени:

- 1) ежедневный (поденный),
- 2) еженедельный,
- 3) суммированный.

**Сокращенная продолжительность рабочего времени.** Сокращенное рабочее время согласно ст. 92 ТК РФ может устанавливаться как непосредственно ТК РФ, так и отдельными федеральными законами.

Согласно ТК РФ **сокращенное рабочее время устанавливается в отношении следующих категорий работников:**

- 1) для работников в возрасте до 16 лет – 24 ч в неделю;
- 2) для работников, являющихся инвалидами I или II групп, – 35 ч в неделю;
- 3) для работников в возрасте от 16 до 18 лет – 36 ч в неделю;
- 4) для работников в возрасте до 18 лет, являющихся учащимися образовательных учреждений, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, – не более 12 ч в неделю для лиц в возрасте до 16 лет и не более 18 ч в неделю для лиц в возрасте от 16 до 18 лет;
- 5) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 36 ч в неделю и менее в порядке, установленном Правительством РФ;
- 6) для медицинских работников – не более 30 ч в неделю (ст. 350 ТК РФ);
- 7) для педагогических работников образовательных учреждений – не более 36 ч в неделю в соответствии со ст. 333 ТК РФ и п. 5 ст. 55 Закона РФ от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании» (с изм. и доп. от 21 июля 2005 г.);
- 8) для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, – не более 36 ч в неделю;
- 9) для женщин, работающих в сельской местности, – не более 36 ч в неделю.

### **Неполное рабочее время**

Принято различать две разновидности неполного рабочего времени – неполный рабочий день (когда уменьшается продолжительность ежедневной работы) и неполная рабочая неделя (когда уменьшается число рабочих дней в неделе, а продолжительность рабочего дня остается нормальной). Может допускаться и сочетание неполной рабочей недели с неполным рабочим днем.

Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается по соглашению между работником и работодателем, как при приеме на работу, так и впоследствии. Обычно неполный рабочий день либо неполная рабочая неделя устанавливаются по просьбе работника. В случаях, когда инициатива установления неполного рабочего времени исходит от администрации, администрация должна предупредить об этом работника не позднее чем за 2 месяца.

Следует отметить, что работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Оплата труда производится пропорционально отработанному времени и должна быть не ниже установленного государством минимального размера оплаты труда. Эта гарантия распространяется только на работников, выполнивших полную меру труда.

### ***Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней***

В Российской Федерации существуют официальные, общегосударственные праздничные дни:

- 1) 1, 2, 3, 4 и 5 января – Новогодние каникулы;
- 2) 7 января – Рождество Христово;
- 3) 23 февраля – День защитника Отечества;
- 4) 8 марта – Международный женский день;
- 5) 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 6) 9 мая – День Победы;

- 7) 12 июня – День России;
- 8) 4 ноября – День народного единства.

Эти перечисленные дни являются нерабочими. Но есть и другие всякого рода профессиональные праздники (например, День учителя, День шахтеров и т. д.). Они не относятся к нерабочим, и рассмотренные ниже правила ст. 95 ТК РФ к ним не применяются.

Накануне праздничных дней рабочее время сокращается на 1 ч, но это правило касается только тех работников, которые имеют нормальное рабочее время – 40-часовую рабочую неделю. При этом не имеет никакого значения вид деятельности. Сокращенное рабочее время накануне праздничных дней могут предусмотреть и сами работодатели за счет собственных средств.

В любом случае независимо от продолжительности рабочего дня продолжительность работы накануне выходного дня не может превышать 6 ч. Однако это правило не относится к работникам, имеющим пятидневную рабочую неделю.

### **Работа в ночное время**

На территории РФ ночным временем считается время с 22 ч до 6 ч утра. Все работы, производимые в указанный отрезок времени, являются ночными. Время считать следует местное, так как в стране много часовых поясов. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на 1 ч. Но это правило не касается тех работников, которые были приняты специально для работы в ночное время, а также для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

### **Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа и совместительство)**

Работа свыше нормальной продолжительности рабочего времени за пределами учетного периода бывает:

- 1) по инициативе работника – совместительство;
- 2) по инициативе работодателя – сверхурочная работа.

Совместительство и сверхурочная работа имеют общий между собой характер. Рассмотрим это подробнее.

### **Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника (совместительство)**

**Совместительство** – это самостоятельная разновидность работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Оно может иметь место лишь:

- 1) по заявлению работника (в письменной форме), т. е. инициатором совместительства может быть только сам работник;
- 2) с разрешения (выраженного в письменной форме, например в условиях трудового договора с совместителем) работодателя. Как показывает практика, такого разрешения для внешнего совмещения вовсе не требуется.

#### **Существуют следующие виды совместительства:**

- 1) **внутреннее совместительство.** Оно возможно только у работодателя, с которым работник уже заключил основной трудовой договор;
- 2) **внешнее совместительство,** которое возможно у любого работодателя, в том числе и у физических лиц. Работодателей в данном случае может быть несколько. Здесь разрешается заключать договоры как по специальности, профессии и должности, по которой работает работник на основном месте, так и по другим.

Следует также учитывать то, что работа по совместительству (как внутреннему, так и внешнему) не может превышать 4 ч в день и 16 ч в неделю.

**Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа)**

Сверхурочная работа – это работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа может производиться по распоряжению или с ведома администрации. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника лишь в исключительных случаях.

## 1.4. Режим рабочего времени

Режим рабочего времени представляет собой порядок распределения работы предприятия в течение суток, календарной недели, месяца.

В нашей стране имеют место пятидневная или шестидневная рабочая неделя. При этом:

1) пятидневная рабочая неделя предполагает 2 выходных дня (чаще всего это суббота и воскресенье);

2) шестидневная рабочая неделя предполагает 1 выходной день (как правило, воскресенье). Пятидневной рабочей неделе больше соответствует такое правовое понятие, как «рабочая смена», а шестидневной – «рабочий день». Неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику является особой разновидностью рабочей недели.

Итак, существует несколько разновидностей режима рабочего времени.

### 1. *Ненормированный рабочий день:*

1) это особый режим работы. Он предусматривается в условиях трудового договора с конкретным работником;

2) это режим, позволяющий работодателю привлекать работников к выполнению их трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени:

а) лишь отдельных работников (а не всех: это недопустимо);

б) только время от времени, эпизодически, когда в этом возникает производственная необходимость.

Иначе говоря, ненормированный рабочий день – это особый режим, в соответствии с которым отдельные сотрудники время от времени могут привлекаться к выполнению своих функций в нерабочее время.

### 2. *Работа в режиме гибкого рабочего времени.*

Гибкий график определяет время возможного начала и окончания работы и времени обязательного присутствия на работе. На практике это время именуется фиксированной (или обязательной) частью рабочего дня, а предшествующее и последующее время – гибкой его частью, в течение которой работник по своему желанию и с извещения руководителя может приступать к работе, уходить с работы, а также пользоваться обеденным перерывом в любое или заранее определенное время. Продолжительность гибкой части рабочего дня обычно устанавливается в пределах 1,5–2 ч.

«Такой распорядок рабочего дня имеет ряд преимуществ, и в частности, полностью исключает потери рабочего времени, связанные с кратковременными отлучками, так как в отличие от жесткого режима работы, когда время на такие отлучки безвозвратно утрачивается, при гибком графике работы оно должно быть отработано в течение учетного периода. Сокращаются также отпуска по разрешению администрации, сверхурочные работы, практически исключаются случаи опозданий на работу и преждевременного ухода с нее.

Гибкий график работы еще не получил широкого применения. Введение его во многом зависит как от уровня организации и нормирования труда, так и от организации учета отработанного времени, что вызывает определенные трудности».<sup>2</sup>

### **Сменная работа**

Сменная работа – это работа в 2, 3 или 4 смены (но не более 4 смен), она вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую про-

<sup>2</sup> См.: Комментарий к Трудовому кодексу РФ (Коршунов Ю. Н., Коршунова Т. Ю., Кучма М. И., Шеломов Б. А.). Спартак, 2002.

должительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

### **Суммированный учет рабочего времени**

«В организациях или при выполнении отдельных видов работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени, с тем чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (квартал и др.) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года»<sup>3</sup>.

Суммированный учет рабочего времени применяется при сменной работе за неделю, месяц, квартал, год в случае, если смены при этом были разной продолжительности. Такой вид учета рабочего времени применяется на непрерывно действующих предприятиях.

### **Разделение рабочего дня на части**

Разделение рабочего режима на части – это самостоятельный элемент режима рабочего времени. По общему правилу оно допускается в случаях, когда работодателем является организация, на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены). При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы.

---

<sup>3</sup> См.: Трудовой кодекс Российской Федерации. М: Вече, 2001.

## 1.5. Время отдыха

Каждый имеет право на отдых. В соответствии с Конституцией РФ каждому работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый отпуск.

Заключив трудовой договор, работник вправе требовать от конкретного работодателя предоставления ему выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска, а работодатель в свою очередь обязан обеспечить те условия, которые необходимы работнику для реализации его права на отдых.

Обеспечение права каждого работника на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежегодного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска, является одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Что такое время отдыха? Это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

На сегодняшний день существуют следующие виды времени отдыха.

**1. Перерывы в течение рабочего дня (смены).** Их условно можно поделить по условиям их компенсации:

1) *на перерывы для отдыха и питания.* В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 ч и не менее 30 мин. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем. В случаях, когда на работах в силу условий производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и приема пищи невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации. По общему правилу перерывы для отдыха и питания в рабочее время не включаются и, следовательно, не оплачиваются.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, предоставляются, помимо перерыва для отдыха и питания, дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые 3 ч непрерывной работы продолжительностью не менее 30 мин каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до 1,5 лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее 1 ч. По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка. Некоторыми отраслевыми правилами по технике безопасности и производственной санитарии установлены дополнительные перерывы в течение рабочей смены на некоторых работах с вредными условиями труда (например, на работах, связанных с вибрацией, на работах в канализационной сети, для водолазов и т. д.);

2) *перерывы для обогрева и отдыха.* Помимо перерыва для отдыха и питания трудовым законодательством предусмотрено предоставление перерывов в работе иного целевого назначения. На отдельных видах работ в течение рабочего времени необходимы специальные перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Специальные перерывы для обогрева и отдыха,

следует отличать от обеденного перерыва, так как они, во-первых, предоставляются не всем работникам, во-вторых, как правило, включаются в рабочее время. К дополнительным перерывам относятся:

а) перерывы для обогрева. Эти перерывы положено предоставлять работникам, работающим в холодное время на открытом воздухе или в неотапливаемом помещении (например, рабочим-строителям, монтажникам и т. п.). Температуру и силу ветра, при которых этот вид перерыва необходимо предоставлять, определяют органы исполнительной власти. Конкретная же продолжительность таких перерывов определяется работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом. На работодателе лежит обязанность обеспечить оборудование помещения для обогрева и отдыха работников;

б) перерывы для производственной гимнастики. Эти перерывы необходимо предоставлять тем категориям работников, которые в силу специфики их труда нуждаются в активном отдыхе и проведении специального комплекса гимнастических упражнений.

в) перерыв для отдыха на погрузочно-разгрузочных работах;

г) перерыв на работах с вредными условиями труда;

д) перерыв для отдыха на месте проведения работ при вахтовом методе.

**2. Ежедневный (междусменный) отдых.** Особым видом перерыва для отдыха является междусменный (междусменный перерыв). Еще в 1930-х гг. было установлено, что продолжительность перерыва между двумя рабочими днями (рабочими сменами) вместе со временем обеденного перерыва не может быть менее двойной продолжительности работы в предыдущий рабочий день (рабочую смену). Данное правило действует на территории Российской Федерации до сих пор.

Еженедельный непрерывный отдых представляет собой свободное от работы время между временем окончания работы в последний день календарной или рабочей (при работе по графику сменности) недели, включая выходные дни.

Продолжительность непрерывного еженедельного отдыха исчисляется с момента окончания работы в последний рабочий день недели (накануне выходного дня) до момента начала работы в первый рабочий день следующей рабочей недели (после выходных дней) и зависит от вида рабочей недели (пятидневная, шестидневная), графика работы (сменности), продолжительности рабочего дня. При пятидневной рабочей неделе должны предоставляться 2 выходных дня, при шестидневной – 1. Кроме того, при шестидневной рабочей неделе продолжительность работы накануне выходных дней сокращается и не может превышать 5 ч.

При суммированном учете рабочего времени продолжительность еженедельного непрерывного отдыха в отдельные периоды может быть меньше или больше 42 ч, но в среднем за учетный период эта норма отдыха должна быть соблюдена. На практике такую продолжительность еженедельного непрерывного отдыха обеспечить можно не всегда.

Положениями о рабочем времени и времени отдыха отдельных категорий работников нередко предусматривается минимальный предел еженедельного непрерывного отдыха при обязательном соблюдении установленной его продолжительности в среднем за учетный период.

В организациях, где в предвыходные дни работа производится с часовым обеденным перерывом, продолжительность еженедельного отдыха сокращается на 1 ч.

**Продолжительность перерыва должна быть обеспечена** и работодателем – организацией, и работодателем – физическим лицом. Она не может быть уменьшена ни соглашением сторон, ни в локальных нормативных актах, но может быть увеличена коллективным договором, локальным нормативным актом, соглашением сторон.

**3. Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).** Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

В организациях, приостановка работы в которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка организации.

**4. Нерабочие праздничные дни.** Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации, как уже говорилось выше, являются: 1, 2, 3, 4 и 5 января; 7 января; 23 февраля; 8 марта; 1 мая; 9 мая; 12 июня; 4 ноября. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается, а на некоторых предприятиях руководители порой даже увеличивают ее в 2 раза. Сдельщикам за нерабочие праздничные дни производится оплата, размер которой определяется локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения выборного профсоюзного органа, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В нерабочие праздничные дни допускаются те работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство РФ вправе переносить выходные дни на другие дни.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Однако в действующем на сегодняшний день ТК РФ существует существенное противоречие этому, которое отражено в ст. 113, где говорится, что привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в следующих случаях:

- 1) для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
- 3) для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

Допускается также привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников в организациях, финансируемых из бюджета, в порядке, устанавливаемом Правительством РФ, а в иных организациях – в порядке, устанавливаемом коллективным договором.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей

в возрасте до 3 лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

**5. Отпуска.** *Ежегодный оплачиваемый отпуск* – это длительный свободный от выполнения трудовых обязанностей непрерывный период времени, предоставляемый за работу в течение рабочего года.

Рабочий год исчисляется 12 месяцами со дня поступления работника на работу (к данному работодателю). Для каждого работника рабочий год индивидуален и исчисляется персонально со дня поступления на работу к данному работодателю, с момента начала действия трудового договора, т. е. единственным условием реализации права работника на ежегодный оплачиваемый отпуск является состояние в трудовых отношениях с работодателем. Оплаты отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Право на него с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы принадлежит всем работающим по трудовому договору независимо от:

- 1) вида собственности организации;
- 2) ее организационно-правовой формы;
- 3) ведомственной принадлежности и подчиненности организации;
- 4) вида трудового договора и его срока;
- 5) гражданства работника;
- 6) каких-либо иных обстоятельств.

Право на отпуск принадлежит работнику независимо от того:

- 1) трудится работник по основному трудовому договору или по совместительству;
- 2) производится ли работа в помещении работодателя или на дому;
- 3) состоит ли работник в штате организации или является нештатным работником, состоящим с организацией в трудовых отношениях.

Право на реализацию ежегодного основного оплачиваемого отпуска за рабочий год наступает после истечения определенного периода непрерывной работы в данной организации, который должен быть не менее 6 месяцев. Однако в случае соглашения сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения этого срока.

Поскольку на время ежегодного оплачиваемого отпуска за работником должно быть сохранено место работы (должность), перевод его на другую работу или увольнение в этот период противозаконны. Увольнение во время отпуска допускается только в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности работодателем – физическим лицом.

Время пребывания работника в ежегодном оплачиваемом отпуске засчитывается в трудовой стаж, в том числе в трудовой стаж для предоставления следующего ежегодного оплачиваемого отпуска.

Право на отпуск не зависит от места работы (государственное, муниципальное (семейное), частное и другие организации), занимаемой должности или срока трудового договора. Совместители имеют право на отпуск на совмещаемой работе одновременно с отпуском, предоставляемым на основной работе. Работающим по совместительству лицам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска по совмещаемой работе либо выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении.

По ранее действующему законодательству право на отпуск не имели лица, осужденные к исправительным работам, во время отбывания наказания по месту постоянной работы. Не имели такого права и лица, отбывающие наказание в местах лишения свободы. На сегодняшний момент Уголовно-исполнительный кодекс РФ от 8 января 1997 г. № 1-ФЗ (с изм.

и доп. от 9 мая 2005 г.) (дал – УИК РФ) предусматривает, что работающие, осужденные к лишению свободы, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 18 рабочих дней – для отбывающих лишение свободы в воспитательных колониях; 12 рабочих дней – для отбывающих лишение свободы в иных исправительных учреждениях. Имеют право на отпуск и осужденные, отбывающие исправительные работы.

## 1.6. Оплата труда

**Оплата труда** – это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

**В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:**

- 1) величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- 2) меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- 3) ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- 4) ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- 5) обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- 6) государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;
- 7) ответственность работодателей за нарушение требований, установленных Трудовым кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями;
- 8) сроки и очередность выплаты заработной платы.

Основной формой оплаты труда является денежная. При этом оплата труда (даже если она производится на территории Российской Федерации иностранными работодателями) должна осуществляться в национальной валюте Российской Федерации (т. е. в рублях). Лишь в исключительных случаях допускается оплата в иностранной валюте. Допускается также и неденежная (например, натуральная форма – в виде выдачи ценных бумаг и т. п.) форма оплаты, но лишь в той мере, в какой это прямо предусмотрено в коллективном договоре (в том числе и отраслевом, территориальном) или в трудовом договоре (например, заключенным с физическим лицом – работодателем):

- 1) если об этом просит работник (путем подачи письменного заявления);
- 2) если это не противоречит действующему российскому законодательству и международным договорам Российской Федерации.

3) если такая форма не превышает 20 % от общей суммы зарплаты. **Категорически запрещается выдавать заработную плату:**

- 1) спиртными напитками (например, путем выдачи нескольких бутылок водки, вина и т. п.);
- 2) наркотическими, токсическими, ядовитыми и вредными веществами (например, гашишем, опиумом, змеиным ядом и т. д.);
- 3) оружием (в том числе и холодным), боеприпасами к нему;
- 4) другими предметами, отнесенными к вещам, изъятым из оборота либо ограниченно оборотоспособным (например, радиоактивными металлами, списанными бронетранспортерами и т. п.).

В соответствии со ст. 132 ТК РФ заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда Конституцией РФ и ТК РФ запрещается.

### **Заработная плата**

В соответствии с ТК РФ *заработная плата* – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсируемого и стимулирующего характера.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, если законом или трудовым договором не предусмотрен иной способ. Ее выплата производится не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены и иные сроки выплаты заработной платы. В случаях же совпадения дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Следует отметить, что понятие заработной платы включает в себя не только вознаграждение за труд, но и также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. К выплатам стимулирующего характера относятся премии, стимулирующие доплаты. Основанием для их выплаты также являются количество и качество труда, сложность, условия выполняемой работы, следовательно, они также часть вознаграждения за труд.

В соответствии с законом работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников. Порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и других) в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством РФ, в организациях же, финансируемых из бюджета субъекта РФ, – органами государственной власти соответствующего субъекта РФ, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, – органами местного самоуправления.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории РФ Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека. Порядок расчета и величина минимального размера оплаты труда также устанавливаются данным Законом.

«Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) – это устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда»<sup>4</sup>.

Ведущей системой оплаты труда в нашей стране является система тарифов.

Что такое тарифная система? Это совокупность норм (установленных централизованно или в локальном порядке), обеспечивающих дифференцированную (т. е. различную) оплату труда в зависимости от следующих критериев:

- 1) сложности выполняемой работы;
- 2) условий труда;
- 3) природно-климатических условий выполнения работы;
- 4) интенсивности труда;
- 5) характера труда;
- 6) народно-хозяйственного значения отрасли.

---

<sup>4</sup> См.: Трудовой кодекс Российской Федерации. М: Вече, 2001.

Интенсивность труда и его характер также являются самостоятельными основаниями для дифференциации оплаты через тарифную систему, которая представляет собой совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий. Она включает в себя следующие элементы:

- 1) тарифно-квалификационные справочники;
- 2) тарифную ставку;
- 3) тарифную сетку;
- 4) тарифные коэффициенты.

**Тарифная ставка (оклад)** – это фиксируемый размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени. Она всегда выражается в денежной форме. Размер тарифной ставки первого разряда в расчете на месяц не может быть ниже минимального размера заработной платы, предусмотренного законом. Такая тарифная ставка применяется для оплаты самых простейших видов труда, не требующих какой-либо квалификации работника. Вид тарифной ставки может быть часовой, дневной или месячной.

Часовую тарифную ставку не следует путать с часовым средним заработком, который используется для исчисления среднего заработка конкретного работника в организациях, где применяется суммированный учет рабочего времени.

«На современном этапе четко прослеживается тенденция возрастания значения часовой тарифной ставки. Это связано с тем, что, **во-первых**, оплата труда в большинстве отраслей народного хозяйства производится на основе таких ставок; **во-вторых**, на основе именно часовой тарифной ставки определяются размеры доплат, гарантированных работнику действующим законодательством (при сокращенном рабочем времени в связи с вредными условиями труда, при выполнении сверхурочной работы, работы в ночное время и т. д.); **в-третьих**, все более настойчивыми стали предложения, вносимые законодателю, о придании часовой ставке значения социального стандарта при установлении государством гарантированного размера оплаты труда»<sup>5</sup>.

Размеры же всех видов тарифных ставок (часовых, дневных и месячных) повышаются в зависимости от сложности выполняемых работ, а также условий труда и его напряженности. Чем сложнее выполняемая работа, тем выше тарифная ставка.

«Дифференциация размеров тарифных ставок в зависимости от напряженности труда выражается в установлении более высоких размеров тарифных ставок для оплаты труда равной сложности, требующего повышенных трудовых затрат. Такая дифференциация реализуется через систему оплаты труда. Для оплаты напряженного труда применяется сдельная система, предусматривающая более высокий размер тарифных ставок по сравнению с размером ставок при повременной системе оплаты труда. В настоящее время широкое распространение получает применение тарифных ставок рабочего-сдельщика и для оплаты труда рабочего-повременщика»<sup>6</sup>. Часто работы, оплачиваемые повременно, требуют не меньше трудовых затрат, чем оплачиваемые сдельно.

*Тарифная сетка* наряду с тарифной ставкой является важным элементом тарифной системы. Она представляет собой шкалу, разбитую на разряды, которая позволяет определить размер тарифной ставки для оплаты труда рабочих в зависимости от сложности выполняемых работ и их квалификации путем умножения тарифной ставки первого разряда на тарифный коэффициент.

*Тарифно-квалификационный справочник* работ и профессий также является элементом тарифной сетки. Он необходим для определения степени сложности многообразных

---

<sup>5</sup> См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М.: Велби, Проспект, 2003.

<sup>6</sup> См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М.: Велби, Проспект, 2003.

видов работ, выполняемых рабочими. С помощью тарифно-квалификационного справочника можно руководствоваться едиными критериями при определении сложности выполняемой работы и присвоении ей (работе) соответствующего разряда.

С учетом требований, предъявляемых к рабочему, выполняющему (или способному выполнять) виды работ определенной степени сложности, решается вопрос о присвоении ему определенного разряда. Требования фиксируются в тарифно-квалификационном справочнике путем четкого указания, какими знаниями должен работник обладать и какие навыки для выполнения работы данной степени сложности он должен иметь.

В настоящее время в России применяется Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий, который был утвержден в 1985 г. Он составлен по видам производств независимо от отраслевой принадлежности предприятия, организации, где имеются соответствующие производства и выполняются указанные в нем виды работ. В него постоянно вносятся изменения и дополнения.

Тарификация работ и присвоение разрядов производятся также и на основе единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Отнесение к разрядам оплаты труда руководителей организаций и их структурных подразделений, находящихся на бюджетном финансировании, осуществляется на основе группировки по оплате труда руководителей исходя из масштаба и сложности руководства, и устанавливаются соответствующими министерствами и ведомствами. Группы по оплате труда руководителей определяются в зависимости от технико-экономических показателей, характеризующих их работу, а также от факторов, влияющих на труд руководителя, таких как численность подчиненного персонала, техническая вооруженность и др. Соответствие же фактически выполняемых обязанностей и квалификации служащих требованиям тарифно-квалификационных характеристик устанавливается аттестационной комиссией.

Что касается же повышения тарифных ставок (окладов) работникам организаций бюджетной сферы, финансируемых из бюджетов субъектов РФ, то оно производится субъектами РФ самостоятельно за счет средств соответствующих бюджетов, а также может осуществляться указанными организациями за счет привлечения внебюджетных источников.

Для работников некоторых организаций тарифная система оплаты труда может определяться коллективными договорами, соглашениями с учетом единых тарифно-квалификационных справочников. При этом условия оплаты труда не должны быть ухудшены по сравнению с теми, что установлены ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами.

Тарифно-квалификационные справочники, тарифная система являются гарантиями реализации каждым права на равную оплату за труд равной ценности.

### **Заработная плата**

Что касается заработной платы, то она обычно выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. При ее выплате работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, которые причитаются ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, если законом или трудовым договором не предусмотрен иной способ. Ее выплата производится не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены и иные сроки выплаты заработной платы. В случаях же совпадения дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

## 1.7. Вредные и опасные условия труда

Прежде чем начать разбираться в том, что такое вредные и опасные условия труда, следует сказать о том, что безопасными условиями труда являются такие условия труда, при которых на работающих воздействие вредных и опасных производственных факторов исключено или же их уровни не превышают гигиенических нормативов.

Самой же безопасностью труда считается такое состояние условий труда, при котором на работающих исключено воздействие вредных производственных факторов.

**Вредные условия труда** – это такие условия труда, которые характеризуются наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего и (или) его будущее потомство.

**Опасные (экстремальные) условия труда** – условия труда, характеризующиеся такими уровнями производственных факторов, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни работающего, а также возможен высокий риск возникновения тяжелых форм острых профессиональных поражений.

**Вредным производственным фактором** считается такой производственный фактор, который воздействует на работающего и в определенных условиях приводит к заболеванию либо снижению работоспособности. А в зависимости от уровня и продолжительности воздействия он может стать еще и опасным.

Вредный производственный фактор следует отличать от **опасного производственного фактора** который представляет собой такой производственный фактор, который воздействует на работающего в определенных условиях и приводит к травме или другому внезапному резкому ухудшению здоровья.

О вредных и опасных условиях труда на предприятии, компенсациях и льготах за такую работу должно сообщаться каждому поступающему на работу. Также об этом указывается в трудовом договоре. При этом работодатель обязан ознакомить лиц, устраивающихся на работу, с такими условиями труда, обучить безопасным методам и приемам выполнения работ, обеспечить стажировку на рабочем месте, сдачу экзаменов и проведение периодического обучения по охране труда, а также проверку знаний требований охраны труда в период работы.

На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых условиях или связанных с загрязнением, работникам должны выдаваться сертифицированные средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с теми нормами, что утверждены в порядке, установленном Правительством РФ. Приобретение, хранение, стирка, чистка, дезинфекция и обезвреживание средств индивидуальной защиты работников осуществляются за счет средств работодателя.

Кроме того, на работах с вредными условиями труда работникам должны бесплатно выдаваться молоко и другие равноценные пищевые продукты. А на работах с особо вредными условиями труда должно бесплатно предоставляться лечебно-профилактическое питание.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, на других работах, связанных с неустраняемым неблагоприятным воздействием на здоровье человека физических, химических, биологических и иных факторов), помимо основного, предоставляется еще и дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск

Оплата труда на работах с такими условиями устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но ни в коем случае не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Сам перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и особо опасными условиями труда определяется Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. К сожалению, этот перечень до настоящего времени не принят, поэтому пока рекомендуется руководствоваться Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, который был утвержден еще в 1974 г.

Повышение заработной платы по вышеуказанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест. Конкретные же размеры повышения заработной платы устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

**Аттестация рабочих мест** – это система анализа и оценки всех мест, где работник должен находиться или куда ему необходимо следовать в связи с его работой и которые прямо или косвенно находятся под контролем работодателя. Аттестация включает в себя гигиеническую оценку существующих условий и характера труда, оценку травмобезопасности рабочих мест и учет обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты. При аттестации рабочего места по условиям труда оценке подлежат все имеющиеся на рабочем месте опасные и вредные производственные факторы (физические, химические, биологические), тяжесть и напряженность труда.

Уровни опасных и вредных производственных факторов определяются на основе инструментальных измерений, которые оформляются протоколами. Инструментальные измерения физических, химических, биологических и психофизиологических факторов, эргономические исследования должны выполняться в процессе работы, т. е. при проведении производственных процессов, при исправных и эффективно действующих средствах коллективной и индивидуальной защиты.

Основными объектами оценки травмобезопасности рабочих мест являются производственное оборудование, приспособления, инструменты, а также обеспеченность средствами обучения и инструктажа.

В случаях отсутствия на рабочем месте опасных и вредных производственных факторов либо соответствия их фактических значений оптимальным или допустимым величинам, а также при выполнении требований по травмобезопасности и обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты рабочее место признается аттестованным. Если же на рабочем месте фактические значения опасных и вредных производственных факторов превышают существующие нормы или требования по травмобезопасности и обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты не соответствуют существующим нормам, условия труда на таком рабочем месте относятся соответственно к вредным и (или) опасным.

Когда условия труда относятся к вредным, рабочее место признается условно аттестованным. При этом здесь сразу же указываются соответствующий класс и степень вредности. Естественно, не соответствующее требованиям по охране труда условно аттестованное место не будет считаться аттестованным.

При отнесении условий труда к опасным рабочее место признается неаттестованным и подлежит незамедлительному переоснащению или ликвидации.

Вся информация о результатах аттестации рабочих мест доводится до сведения работников организации. Сами же документы аттестации рабочих мест по условиям труда являются материалами строгой отчетности и подлежат хранению в течение 45 лет.

В качестве компенсаций работникам с вредными и (или) опасными условиями труда выплачиваются суммы возмещения тех дополнительных затрат, которые несет работник в связи с тем, что он работает в особых условиях.

## Глава 2. Обеспечение безопасных условий труда

### 2.1. Нормативно-правовая база для обеспечения работ по охране труда

Основным правовым документом, регулирующим охрану труда в Российской Федерации, является Конституция РФ.

**Конституция РФ** – основной закон страны. Она является актом конституционного законодательства, в котором закреплены конституционные права и свободы человека и гражданина в сфере труда, получившие дальнейшее развитие в основных принципах правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

В ст. 37 Конституции РФ сказано: «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Принудительный труд запрещен.

Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск».

Все эти перечисленные положения Конституции РФ обеспечивают право на труд, а также содержат в себе специальные юридические гарантии, которые стимулируют и охраняют труд человека. Эти гарантии основаны на общепризнанных принципах международного права, которые десятилетиями выработывались международным сообществом.

ТК РФ введен в действие 1 февраля 2002 г. и применяется к правоотношениям, возникшим после этого срока. ТК РФ закрепил в себе основные начала трудового законодательства.

#### **В нем регулируются:**

- 1) трудовые отношения;
- 2) социальное партнерство в сфере труда;
- 3) отношения представителей работников и работодателей;
- 4) отношения органов социального партнерства;
- 5) коллективные договоры и соглашения;
- 6) участие работников в управлении организацией;
- 7) ответственность сторон социального партнерства;
- 8) трудовой договор: его заключение, условия, изменение и прекращение;
- 9) защита персональных данных работника;
- 10) рабочее время;
- 11) режим рабочего времени;
- 12) время отдыха;
- 13) перерывы в работе, выходные и нерабочие праздничные дни;
- 14) отпуска;

- 15) оплата и нормирование труда;
- 16) заработная плата;
- 17) гарантии при направлении работников в служебные командировки и переезде;
- 18) гарантии при направлении работников на работу в другую местность;
- 19) гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей;
- 20) гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением;
- 21) гарантии и компенсации работникам связанные с расторжением трудового договора;
- 22) дисциплина труда;
- 23) профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;
- 24) ученический договор;
- 25) требования охраны труда;
- 26) обеспечение прав работников на охрану труда;
- 27) материальная ответственность работодателя перед работником;
- 28) особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями;
- 29) особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет;
- 30) особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организаций;
- 31) особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству;
- 32) особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
- 33) особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах;
- 34) особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом;
- 35) особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц;
- 36) особенности регулирования труда надомников;
- 37) труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- 38) особенности регулирования труда работников транспорта;
- 39) особенности регулирования труда педагогических работников;
- 40) особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей;

Говоря об охране труда, следует сказать о том, что ТК РФ содержит в себе специальный раздел, который называется «Охрана труда».

**В этом разделе раскрываются следующие понятия:**

- 1) «охрана труда»;
- 2) «условия труда»;
- 3) «вредный производственный фактор»;
- 4) «опасный производственный фактор»;
- 5) «безопасные условия труда»;
- 6) «рабочее место»;
- 7) «средства индивидуальной и коллективной защиты работников»;
- 8) «сертификат соответствия работ по охране труда (сертификат безопасности)»;
- 9) «производственная деятельность».

**Охрана труда** в соответствии с ТК РФ – это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно–технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Следует отметить, что **к основным направлениям государственной политики в области охраны труда ТК РФ относит прежде всего:**

- 1) обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
- 2) принятие и реализацию федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ об охране труда, а также федеральных целевых, отраслевых целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;
- 3) государственное управление охраной труда;
- 4) государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда;
- 5) содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;
- 6) расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 7) защиту законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 8) установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, неустраняемыми при современном техническом уровне производства и организации труда;
- 9) координацию деятельности в области охраны труда, охраны окружающей природной среды и других видов экономической и социальной деятельности;
- 10) распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;
- 11) участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;
- 12) подготовку и повышение квалификации специалистов по охране труда;
- 13) организацию государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;
- 14) обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда;
- 15) международное сотрудничество в области охраны труда;
- 16) проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- 17) установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателей.

Охрану труда в РФ, кроме Конституции РФ и ТК РФ, регулируют также и иные федеральные законы.

**1. В Федеральном законе «Об основах охраны труда в Российской Федерации»** отражены:

- 1) общие положения охраны труда;
- 2) право и гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда;
- 3) обеспечение охраны;

4) государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда;

5) ответственность за нарушение требований охраны труда.

Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации» своими положениями определяет **полномочия органов государственной власти Российской Федерации в области охраны труда**, к которым относятся:

1) определение основных направлений и проведение единой государственной политики в области охраны труда на территории Российской Федерации;

2) разработка и принятие федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации об охране труда;

3) определение основ государственного управления охраной труда;

4) разработка и реализация федеральных целевых и отраслевых целевых программ улучшения условий и охраны труда и контроль за их выполнением;

5) определение расходов на охрану труда за счет средств федерального бюджета;

6) определение структуры, задач, функций и полномочий органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда;

7) установление единого порядка расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8) определение системы и порядка осуществления государственной экспертизы условий труда;

9) организация и проведение сертификации работ по охране труда в организациях;

10) организация обучения специалистов по охране труда, установление единых требований к проверке знаний лиц, ответственных за обеспечение безопасности труда;

11) обеспечение взаимодействия органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов в реализации государственной политики в области охраны труда;

12) координация научно-исследовательской работы и распространение передового отечественного и мирового опыта работы по улучшению условий и охраны труда;

13) организация государственной статистической отчетности об условиях труда, о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;

14) международное сотрудничество в области охраны труда;

15) другие полномочия органов государственной власти Российской Федерации в области охраны труда.

Также Закон определяет полномочия органов местного самоуправления в области охраны труда. Органы местного самоуправления согласно Закону должны обеспечивать реализацию основных направлений государственной политики в области охраны труда.

**2. Федеральный закон от 11 апреля 1998 г. № 58-ФЗ «О ратификации Конвенции 1947 года об инспекции труда и Протокола 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда, Конвенции 1978 года о регулировании вопросов труда и Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде».**

**3. Конвенция 1981 г. «О безопасности и гигиене труда и производственной среде».** В соответствии с Конвенцией Международной Организации Труда о безопасности и гигиене труда и производственной среде государство должно осуществлять и периодически пересматривать согласованную национальную политику в области безопасности труда, гигиены труда и производственной среды.

Цель такой политики – предупредить несчастные случаи и повреждение здоровья, возникающие в результате работы, в ходе ее или связанные с ней, сводя к минимуму, насколько это обоснованно и практически осуществимо, причины опасностей, свойственных производственной среде. При проведении такой политики принимаются во внимание (в той степени, в какой они оказывают влияние на безопасность и гигиену труда и производственную среду) следующие основные сферы деятельности:

1) разработка, испытание, выбор, замена, монтаж, размещение, использование и обслуживание материальных элементов труда (рабочих мест, производственной среды, инструментов, механизмов и оборудования, химических, физических и биологических веществ и агентов, трудовых процессов);

2) связь между материальными элементами труда и лицами, которые выполняют работу или контролируют ее, а также приспособление механизмов, оборудования, рабочего времени, организации труда и трудовых процессов к физическим и психическим свойствам трудящихся;

3) профессиональная подготовка, в том числе необходимая последующая подготовка, квалификация и стимулирование лиц, занятых в том или ином качестве обеспечением соответствующего уровня безопасности и гигиены труда;

4) связь и сотрудничество на уровне рабочей группы и предприятия и на любом другом соответствующем уровне до национального уровня включительно.

Работодатели согласно Конвенции должны контролировать, чтобы находящиеся под их контролем рабочие места, механизмы, оборудование и процессы были безопасными и не угрожали здоровью работников.

Также работодатели должны обеспечивать (насколько это обоснованно и практически осуществимо), чтобы находящиеся под их контролем химические, биологические и физические вещества и агенты были безопасными для здоровья, когда принимаются соответствующие защитные меры. В случае необходимости работодатели обязаны предоставлять соответствующие защитные одежду и средства для предотвращения возникновения несчастных случаев или вредных последствий для здоровья.

**Помимо всего прочего, на уровне предприятия в соответствии с Конвенцией должны приниматься меры, в соответствии с которыми:**

1) трудящиеся в ходе выполнения работы сотрудничают с работодателем в деле выполнения последним возложенных на него обязанностей;

2) представители трудящихся на предприятии сотрудничают с работодателем также в области безопасности и гигиены труда;

3) представители трудящихся на предприятии получают надлежащую информацию о мерах по обеспечению их безопасности и охраны здоровья, принятых работодателем, и могут консультироваться со своими представительными организациями по такой информации при условии неразглашения коммерческой тайны;

4) трудящиеся и их представители на предприятии получают надлежащую подготовку в области безопасности и гигиены труда;

5) трудящиеся, их представители или их представительные организации на предприятии наделяются в соответствии с законодательством и практикой полномочиями рассматривать все аспекты безопасности и гигиены труда, связанные с их работой, и работодатели консультируют их по этим аспектам; для этой цели по обоюдному согласию на предприятие могут быть приглашены внештатные технические советники;

6) трудящийся немедленно извещает своего непосредственного начальника о любой ситуации, в которой у него есть достаточное основание полагать, что она создает непосредственную и серьезную угрозу его жизни или здоровью; до тех пор, пока работодатель в случае необходимости не принял мер по ее устранению, он не может требовать, чтобы тру-

дящиеся возобновили работу, где по-прежнему сохраняется непосредственная и серьезная опасность для жизни или здоровья.

Следует отметить, что трудящиеся не должны нести никаких расходов, связанных с мерами по технике безопасности и гигиене труда.

4. Федеральный закон от 27 декабря 2002 г. № 184-ФЗ «О техническом регулировании» (с изм. и доп. от 9 мая 2005 г.). Федеральный закон «О техническом регулировании» регулирует правоотношения, связанные с 4 значительными и равноправными по отношению друг к другу явлениями:

- 1) продукцией;
- 2) процессами производства, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации;
- 3) работами;
- 4) услугами.

**Федеральный закон «О техническом регулировании» регулируются те отношения, что возникают при:**

- 1) разработке, принятии, применении и исполнении обязательных требований к продукции, процессам производства, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации продукции;
- 2) разработке, принятии, применении и исполнении на добровольной основе требований к продукции, процессам производства, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации продукции, выполнению работ или оказанию услуг;
- 3) оценке соответствия (в том числе государственный контроль (надзор) за соблюдением обязательных требований к продукции (работам, услугам).

Помимо этого, в Законе закреплены особенности технического регулирования отношений, возникающих при изготовлении оборонной продукции (работ, услуг) и продукции (работ, услуг), сведения о которой составляют государственную тайну.

**5. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изм. и доп., 9 мая 2005 г.).**

В этом Законе подчеркивается особая роль профсоюзов в области охраны труда. Так, ст. 20 Закона «Права профсоюзов в области охраны труда и окружающей природной среды» указывает на то, что профсоюзы вправе участвовать в формировании государственных программ по вопросам охраны труда и окружающей природной среды, а также в разработке нормативных правовых и других актов, регламентирующих вопросы охраны труда, профессиональных заболеваний и экологической безопасности.

Профсоюзы осуществляют контроль за состоянием охраны труда и окружающей природной среды через свои органы, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, а также собственные инспекции по охране труда, действующие на основании положений, утверждаемых профсоюзами. В этих целях они имеют право:

- 1) беспрепятственно посещать организации независимо от форм собственности и подчиненности, их структурные подразделения, рабочие места, где работают члены данного профсоюза;
- 2) участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве (работе);
- 3) защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам условий труда и безопасности на производстве (работе), возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе), а также по другим вопросам охраны труда и окружающей природной среды в соответствии с федеральным законодательством.

В случаях выявления нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные органы в организации, профсоюзные инспектора по охране труда вправе также потре-

бовать от работодателя немедленного устранения этих нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

«При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные органы, профсоюзные инспектора по охране труда вправе требовать от работодателя, органа управления организацией, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование»<sup>7</sup>.

Профсоюзы вправе участвовать и в экспертизе безопасности условий труда на проектируемых, строящихся и эксплуатируемых производственных объектах, а также в экспертизе безопасности проектируемых и эксплуатируемых механизмов и инструментов.

**6. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (с изм. и доп. от 2 декабря 2004 г.).** В ст. 1 этого Закона говорится: «Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний является видом социального страхования и предусматривает:

1) обеспечение социальной защиты застрахованных и экономической заинтересованности субъектов страхования в снижении профессионального риска;

2) возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью застрахованного при исполнении им обязанностей по трудовому договору (контракту) и в иных установленных указанным Федеральным законом случаях, путем предоставления застрахованному в полном объеме всех необходимых видов обеспечения по страхованию, в том числе оплату расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию;

3) обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний»<sup>8</sup>.

**Основными принципами обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний согласно Закону являются:**

1) гарантированность права застрахованных на обеспечение по страхованию;

2) экономическая заинтересованность субъектов страхования в улучшении условий и повышении безопасности труда, снижении производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

3) обязательность регистрации в качестве страхователей всех лиц, нанимающих (привлекающих к труду) работников, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

4) обязательность уплаты страхователями страховых взносов;

5) дифференцированность страховых тарифов в зависимости от класса профессионального риска.

**К лицам, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, Закон относит физических лиц:**

1) выполняющих работу на основании трудового договора (контракта), заключенного со страхователем;

2) осужденных к лишению свободы и привлекаемых к труду страхователем;

3) выполняющих работу на основании гражданско-правового договора, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профес-

---

<sup>7</sup> См.: ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

<sup>8</sup> См.: ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

сиональных заболеваний, если в соответствии с указанным договором страхователь обязан уплачивать страховщику страховые взносы.

Действие этого Закона распространяется как на граждан РФ, так и иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено федеральными законами или международными договорами Российской Федерации.

Само право застрахованных на обеспечение по страхованию возникает со дня наступления *страхового случая* – подтвержденного в установленном порядке факта повреждения здоровья застрахованного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, который влечет возникновение обязательства страховщика осуществлять обеспечение по страхованию.

Согласно Федеральному закону «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»:

1) *объектом* обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний являются имущественные интересы физических лиц, связанные с утратой этими физическими лицами здоровья, профессиональной трудоспособности либо их смертью вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

2) *субъектами* страхования являются застрахованный, страхователь и страховщик. **Застрахованный** – это физическое лицо, подлежащее обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, получившее повреждение здоровья вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, подтвержденное в установленном порядке и повлекшее утрату профессиональной трудоспособности; Страхователь – это юридическое лицо любой организационно-правовой формы (в том числе иностранная организация, осуществляющая свою деятельность на территории РФ и нанимающая граждан РФ) либо физическое лицо, нанимающее лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. **Страховщик** – это Фонд социального страхования РФ.

## **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.