

## ***Тема 1.1. Трудовое законодательство и организация работ по охране труда.***

### **1.1.1. Трудовой договор. Виды трудового договора.**

#### **Права и обязанности работников в области охраны труда. Рабочее время, время отдыха.**

*Трудовой договор – это документ, который закрепляет юридическую связь между работником и работодателем. Существует несколько видов трудовых договоров, которые можно объединить в группы по общему принципу:*

- по сроку его действия;
- по характеру трудовых отношений;
- по виду работодателя;
- по правовому положению работника;
- по характеру условий труда

По сроку действия и по характеру трудовых отношений – это основные виды трудовых договоров, выделяемые в трудовом праве.

По сроку действия трудовой договор может быть:

- заключённый на неопределённый срок – то есть договор не имеет конкретного срока действия. Такой договор на практике встречается чаще всего. Именно он заключается при выполнении большинства трудовых обязанностей;

- заключённый сроком не более 5 лет. Это срочный договор, и заключается он тогда, когда отношения между работодателем и работником имеют временный характер.

В ст. 59 ТК РФ перечислены случаи, когда может быть заключён только срочный договор. Например, если работник принимается на работу для выполнения определённого объёма работ или же временное замещение женщины, которая находится в декретном отпуске.

Срок действия договора является дополнительным условием его заключения. Если он не указан, то договор считается заключённым на неопределённый срок.

Если срок действия договора истёк, то это является основанием для его расторжения.

По характеру трудовых отношений, трудовые договора бывают:

- по основному месту работы;
- по совместительству. Работа по совместительству регулируется главой 44 ТК РФ.

Совместительство невозможно без заключения трудового договора. Это является главным условием выполнения такой работы.

- по выполнению временной работы. Такой договор заключается в том случае, если характер и специфика работы требуют её выполнения на срок до 2-х месяцев. Примером такой работы может быть замещение сотрудника, находящегося на больничном.
- Выполнение таких работ регулируется главой 45 ТК РФ.
- по выполнению сезонных работ. Сезонные работы – это такие работы, которые можно выполнять только в определённый сезон. Например, уборка урожая.
- Выполнение сезонных работ, а также порядок заключения такого трудового договора регулируется главой 46 ТК РФ.
- по выполнению надомной работы. Такой вид трудовых отношений регулируется главой 49 ТК РФ;
- по несению государственной (муниципальной) службы. Такой вид трудового договора не регулируется ТК РФ. Он регулируется специальными законами, регламентирующими государственную и муниципальную службу.

По виду работодателя выделяют трудовые договоры:

- у работодателя – физического лица, такой вид трудовых отношений регулируется главой 48 ТК РФ. В данном случае, работодателем является физическое лицо без оформления индивидуального предпринимательства. Речь идёт о работах нянь, садовников и другого обслуживающего персонала;
- у работодателя – организации. К таким работодателям относятся и юридические лица, и индивидуальные предприниматели.

В зависимости от особенностей правового положения работника, трудовые договоры можно разделить на:

- заключённые с лицами, которые не достигли совершеннолетнего возраста;
- заключённого с лицами, которые выполняют семейные обязанности;
- заключённые с иностранными гражданами;
- заключённые с лицами без гражданства.

*По характеру условий труда, трудовые договоры бывают:*

- в нормальных условиях труда;
- в условиях работы в ночное время;

- В условиях работы в тяжёлых климатических зонах. К таким зонам относятся районы Крайнего Севера, и территории, которые к ним приравнены на законодательном уровне;
- В условиях работы во вредных и опасных условиях.

### **Права и обязанности работников в области охраны труда. Рабочее время, время отдыха.**

В соответствии со ст. 219 ТК РФ каждый работник **имеет право на:**

- • рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- • обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- • получение достоверной информации об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- • отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности;
- • обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- • обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- • дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- • запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте;
- • внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;
- • гарантии и компенсации, установленные ТК РФ, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (повышенные или дополнительные гарантии и компенсации могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя. Они не

устанавливаются в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда).

В соответствии со ст. 214 ТК РФ работник **обязан**:

- 1) соблюдать требования охраны труда;
- 2) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 3) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- 4) немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- 5) проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях предусмотренных законодательством.

Что касается первой части приведенных обязанностей, то здесь практика надзорно-контрольной работы исходит из того, что если работник выполняет организационно-распорядительные функции, т.е. является должностным лицом, то он обязан соблюдать законы, правила по охране труда, другие нормативные акты в соответствии со спецификой деятельности. Работники же, занятые производственной деятельностью (рабочие), обязаны соблюдать разрабатываемые для профессий и видов работ инструкции по охране труда, с которыми их ознакомили под роспись.

При расследовании несчастного случая рабочего обычно обвиняют только в том случае, если он нарушил конкретный пункт конкретной инструкции, с которой был ознакомлен под роспись. При отсутствии такой инструкции либо если она краткая, некачественная и не содержит того пункта, который нарушил рабочий, то, как правило, в этом несчастном случае вины данного рабочего не будет. В этом состоит важное юридическое значение разрабатываемых на предприятиях инструкций по охране труда.

В Трудовом кодексе определены такие понятия, как **«рабочее время»** и **«время отдыха»**.

Рабочее время по ТК

Рабочее время – это время, в течение которого работник должен исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР) и условиями трудового договора. Также в рабочее время могут входить иные периоды времени, которые прямо отнесены к рабочему времени нормами самого ТК, иными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами (ст. 91 ТК РФ). Так, к примеру, во время труда входят перерывы для обогрева и отдыха для сотрудников, работающих в холодное время года на открытом воздухе (ст. 109 ТК РФ).

Нормальная продолжительность рабочего времени – это 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). В то же время продолжительность рабочего времени по ТК сокращается для отдельных категорий работников (например, для инвалидов I или II группы – до 35 часов в неделю, для «вредников» — до 36 часов в неделю).

Также по договоренности работнику может быть установлено неполное рабочее время. Причем некоторым категориям неполное время устанавливается в обязательном порядке по просьбе самого работника (например, беременным женщинам, одному из родителей ребенка в возрасте до 14 лет и т.д.) (ст. 93 ТК РФ).

Режим рабочего времени и времени отдыха

Работодатель должен установить режим рабочего времени, который предусматривает:

- продолжительность рабочей недели (пятидневка, шестидневка, выходные по скользящему графику, неполная рабочая неделя);
- продолжительность ежедневной работы (смены);
- время начала и окончания работы;
- время перерывов в работе;
- число смен в сутки;
- чередование рабочих и нерабочих дней.

Трудовой договор: рабочее время и время отдыха

Все вышеперечисленные компоненты режима рабочего времени прописываются в ПВТР или коллективном договоре. А если время труда и отдыха у кого-либо из работников отличаются от общеустановленных, то они устанавливаются в трудовом договоре с этим работником (ст. 100 ТК РФ).

Понятие и виды времени отдыха

Теперь поговорим о времени отдыха по ТК РФ. Понятие времени отдыха приведено в ст. 106 Трудового кодекса. Время отдыха – это время, когда работник свободен от исполнения трудовых обязанностей. Это время работник может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

## Виды времени отдыха

К видам времени отдыха относятся (ст. 107 ТК РФ):

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Подробно о нем мы рассказали в отдельной консультации;

- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Расскажем о некоторых видах времени отдыха по ТК РФ поподробнее.

### Перерывы в рабочее время

Перерывы в течение рабочего дня (смены) условно можно разделить на два вида (ст. 109 ТК РФ):

- не включаемые в рабочее время. Это перерывы для отдыха и питания. Читайте о них здесь;
- включаемые в рабочее время. Это перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда. Читайте о них в отдельной консультации.

### Выходные дни

И для пятидневной рабочей недели, и для шестидневной общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной при пятидневке работодатель определяет сам коллективным договором или ПВТР. Как правило, выходные предоставляются подряд, то есть время отдыха это суббота-воскресенье или воскресенье-понедельник (ст. 111 ТК РФ).

### Нерабочие праздничные дни

Трудовой кодекс определяет несколько дней в году, которые признаются федеральными праздниками и в которые по общему правилу работать запрещено (ст. 112, 113 ТК РФ). Это, в частности, Новогодние каникулы, Рождество Христово, День защитника Отечества. На нашем сайте вы можете посмотреть производственные календари на 2019 г. и 2020 г.

### Отпуска

Всем работникам гарантированы ежегодные оплачиваемые отпуска. За время отпуска должен выплачиваться средний заработок (ст. 114 ТК РФ).

В общем случае ежегодный основной оплачиваемый отпуск составляет 28 календарных дней (то есть 4 недели). Но некоторым работникам положен удлиненный основной отпуск (более 28 календарных дней), например, несовершеннолетним работникам или педагогическим работникам (ст. 115 ТК РФ).

А отдельным работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, например работникам, занятым на вредных и опасных

работах, работникам с ненормированным рабочим днем и сотрудникам, работающим в районах Крайнего Севера (ст. 116 ТК РФ).

