



**Учебный (лекционный) материал к программе дополнительного профессионального образования (повышение квалификации)
«Обучение по охране труда руководителей и специалистов функциональных служб и отделов»**

Раздел 1. Основы охраны труда

Тема 1.4. Правовые основы охраны труда

Основные понятия трудового права

Право – это совокупность устанавливаемых и охраняемых государственной властью норм и правил, которые регулируют отношения людей в обществе.

Праву присущи следующие признаки: нормативность, общеобязательность, формальная определенность, системность, многократность применения, гарантированность государством.

Правовая норма представляет собой общеобязательное правило поведения, установленное или санкционированное государством, а иногда волеизъявлением населения, и обеспеченное принудительной силой государства. С помощью правовых норм в современных государствах регулируются наиболее значимые общественные отношения экономические, политические, социально-культурные, трудовые и др.

Нормы права оформляются в виде конституций, уставов, законов, подзаконных актов, международных договоров, которые именуются нормативными правовыми актами и различаются юридической силой, т.е. свойством акта порождать определенные правовые последствия. Юридическая сила акта указывает на место акта в правовой системе и зависит от положения и компетенции органа, издавшего акт.

Высшую юридическую силу в нашей стране имеет Конституция Российской Федерации, принятая всенародным голосованием. Являясь основным законом, Конституция РФ – правовая основа законодательства России. Все остальные законы и иные нормативные правовые акты не должны противоречить Конституции РФ.

Трудовое право – это отрасль права, регулирующая трудовые отношения, а также ряд других общественных отношений, непосредственно связанных с трудовыми.

Предметом трудового права являются, как отношения работников с работодателями, так и отношения между трудовыми и профессиональными коллективами.

Основная роль трудового права регулятивная, т.е. в процессе труда на производстве устанавливаются такие правила поведения людей, которые отвечают задачам производства, охраняют труд работников, обеспечивают гарантии основных их трудовых конституционных прав.

Трудовое право призвано способствовать повышению производительности труда, эффективности производства, укреплению дисциплины труда и улучшению условий труда и быта трудящихся.

Регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией РФ, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство по охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, к которым относятся:

- Трудовой Кодекс РФ;
- Иные федеральные законы;
- Указы Президента Российской Федерации;
- Постановления Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;
- Законы и иные нормативные акты субъектов Российской Федерации;



- Акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

Нормы трудового права, содержащиеся в иных законах, должны соответствовать Трудовому Кодексу РФ. В случае противоречий между Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется Трудовой Кодекс РФ. Если вновь принятый федеральный закон противоречит Трудовому Кодексу РФ, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в Трудовой Кодекс РФ.

Трудовое законодательство призвано защищать, всемерно охранять трудовые права наиболее слабо защищенной стороны трудовых отношений – работников. Оно не должно в своем развитии снижать достигнутый уровень условий труда.

Статья 1 Трудового кодекса РФ, определяя цели и задачи законодательства о труде, указывает, что его целью является установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Основной задачей трудового законодательства является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, а также интересов государства. Таким образом, подчеркивается необходимость сочетания в сфере труда интересов всех трех партнеров: работников, работодателей и государства.

Правовые источники охраны труда

Правовыми источниками охраны труда в России являются: Конституция РФ, федеральные конституционные законы, Трудовой кодекс РФ, иные федеральные законы, указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, акты органов местного самоуправления, локальные нормативные акты работодателей, содержащие нормы трудового права, касающиеся вопросов безопасности и охраны труда.

Конституция РФ содержит ряд статей, относящихся к безопасности и гигиене труда, в частности ст. 2, 7, 37, 41, 42, 45 и 60. В части 3 ст. 37 Конституции РФ закреплено право каждого российского гражданина (в том числе лиц без гражданства и иностранных граждан) на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни была дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Частью 2 ст. 37 Конституции РФ запрещен **принудительный труд, т.е. выполнение работы под угрозой какого-либо наказания (насильственного воздействия)**, в том числе в целях поддержания трудовой дисциплины и для нужд экономического развития; в качестве меры ответственности (наказание за участие в забастовке и за наличие и выражение политических взглядов, идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной и экономической системами); в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

В Трудовом кодексе РФ установлено, что работы, выполняемые в порядке несения воинской службы, обусловленные законодательством о воинской обязанности, не являются принудительным трудом, равно как и работы, выполняемые в порядке прохождения альтернативной воинской службы.

Не является принудительным трудом и работа, выполняемая в чрезвычайных ситуациях (пожары, наводнения, голод, землетрясения, сильные эпидемии, эпизоотии), когда существует опасность для населения или его части. В условиях чрезвычайного положения (в исключительных ситуациях) допускается привлечение трудового населения к аварийно-спасательным работам с обязательным соблюдением требований охраны труда.

Не является принудительным трудом работа, выполняемая в условиях военного положения, которое вводится Президентом РФ (ст. 87 Конституции РФ). В условиях военного положения население мобилизуется на работы, необходимые для обороны страны.

Трудовой Кодекс РФ устанавливает государственные гарантии трудовых прав и свобод

граждан, создает необходимые правовые условия для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений. Раздел X Трудового Кодекса РФ посвящен охране труда и определяет общие положения, требования охраны труда, организацию охраны труда и обеспечение прав работников на охрану труда.

Указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, постановления, приказы, распоряжения, правила, инструкции и положения федеральных органов исполнительной власти по вопросам охраны труда относятся к иным нормативным правовым актам. В соответствии с постановлением Правительства РФ от 27.12.2010 N 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» к таким актам относятся: стандарты безопасности труда, правила и типовые инструкции по охране труда, государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила и нормы, санитарные нормы, санитарные правила и гигиенические нормативы, устанавливающие требования к факторам рабочей среды и трудового процесса).

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации на основе государственных нормативных требований охраны труда принимают законы и иные нормативные правовые акты в области охраны труда.

На основе законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации органы местного самоуправления в пределах своей компетенции принимают акты в области охраны труда (постановления, распоряжения и др.), а организации разрабатывают и принимают локальные нормативные акты: стандарты организации, инструкции по охране труда для работников, положения об организации работ по охране труда в организации, положения о комитетах (комиссиях) по охране труда и пр.

Действие нормативных правовых актов

Федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют на всей территории Российской Федерации, если в этих законах и иных нормативных правовых актах не предусмотрено иное.

Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего субъекта Российской Федерации.

Нормативные правовые акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего муниципального образования.

Принимаемые работодателем локальные нормативные правовые акты действуют в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы.

Нормативные правовые акты отраслей права, смежных с трудовым правом

Правовое регулирование в области охраны труда также осуществляется:

- Гражданским кодексом РФ в части, касающейся вопросов возмещения морального вреда, причиненного несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием;
- Уголовным кодексом РФ в части, касающейся уголовной ответственности за нарушение требований охраны труда;
- Кодексом РФ об административных правонарушениях в части, касающейся административной ответственности за нарушение требований охраны труда;
- Налоговым кодексом РФ в части, касающейся отнесения затрат на обеспечение безопасных условий и охраны труда и на улучшение условий и охраны труда;
- Федеральными законами: «О техническом регулировании», «О пожарной безопасности», «О промышленной безопасности опасных производственных объектов», «О радиационной безопасности населения», «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» и другими законами.

Акты Международной организации труда (МОТ)

Правовыми источниками охраны труда в России являются также международные трудовые нормы (стандарты) Международной организации труда (МОТ).

Международная организация труда (МОТ) – специализированное учреждение ООН с 1946 года, которая была создана в 1919 году при Лиге Наций как Международная комиссия для выработки конвенций и рекомендаций по вопросам трудового законодательства и условий труда.

Некоторые конвенции, протоколы, рекомендации МОТ признаны Российской Федерацией, в частности:

Конвенция 1977 г. N 148 о защите работников от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах;

Конвенция 1947 г. N 81 об инспекции труда;

Конвенция 1978 г. N 155 о регулировании вопросов труда;

Конвенция 1981 г. N 155 о безопасности и гигиене труда и про-изводственной среде;

Конвенция 2006 г. N 187 об основах, содействующих безопасности и гигиене труда .

Кроме названных конвенций к актам Международной организации труда, имеющим отношение к безопасности и гигиене труда, относятся:

Конвенция 1960 г. N 115 о защите от радиации;

Конвенция 1964 г. N 121 о пособиях в случае производственного травматизма;

Конвенция 1985 г. N 161 о службах гигиены труда;

Конвенция 1980 г. N 162 об асбесте;

Конвенция 1988 г. N167 о безопасности и гигиене труда в строитель-стве;

Конвенция 1990 г. N 170 о химических веществах;

Конвенция 1995 г. N 176 о безопасности и гигиене труда на шахтах;

Протокол 1995 г. к Конвенции 1947 г. N 81 об инспекции труда;

Конвенция 2001 г. N 184 о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве;

Протокол к Конвенции 1981 г. N 155 о безопасности и гигиене труда и производственной среде;

Рекомендация МОТ 1956 г. N 102 о бытовом обслуживании;

Рекомендация МОТ 1993 г. N 181 о предотвращении крупных про-мышленных аварий;

Рекомендации МОТ 2002 г. N 194 о перечне профессиональных за-болеваний и целый ряд других.

Многие международные стандарты в сфере безопасности и гигиены труда применимы в деятельности объектов экономики России. Среди них стандарты ISO серий 9000 и 14000; OHSAS 18001:2007 «Система менеджмента безопасности труда. Требования»; OHSAS 18001:2008 «Руководство по внедрению OHSAS 18001»; МОТ–БГТ 2001 «Руко-водящие принципы по системам управления безопасностью и гигиеной труда (ILO–OSH 2001)» и прочие.

Государственные нормативные требования охраны труда, обязательность их исполнения

Российским законодателем в статье 209 Трудового кодекса РФ требования охраны труда определяются как: государственные нормативные требования охраны труда (в том числе стандарты безопасности труда), а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

В свою очередь статья 211 Трудового кодекса РФ дает определение государственным нормативным требованиям охраны труда:

Государственные нормативные требования охраны труда – это содержащиеся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, установленные правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения всеми юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов

деятельности, в том числе:

- при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов;
- при конструировании машин, механизмов и другого оборудования;
- при разработке технологических процессов;
- при организации производства и труда.

Виды нормативных актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 27.12.2010 №1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» к нормативно-правовым актам, содержащим государственные нормативные требования охраны труда, относятся:

- **Стандарты безопасности труда;**
- **Правила и типовые инструкции по охране труда;**
- **Государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы** (санитарные правила и нормы, санитарные нормы, санитарные правила, гигиенические нормативы, устанавливающие требования к факторам производственной среды и трудового процесса).

Нормативные акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда:

- Государственные стандарты и системы стандартов безопасности труда (ГОСТ Р ССБТ);
- Межотраслевые правила по охране труда (ПОТ РМ);
- Межотраслевые типовые инструкции по охране труда (ТИ РМ);
- Отраслевые правила по охране труда (ПОТ РО);
- Типовые инструкции по охране труда (ТИ РО);
- Правила безопасности (ПБ);
- Правила устройства и безопасной эксплуатации (ПУБЭ);
- Инструкции по безопасности (ИБ);
- Строительные нормы и правила (СНиП);
- Своды правил по проектированию и строительству (СП);
- Санитарные правила (СП);
- Гигиенические нормативы (ГН);
- Санитарные правила и нормы (СанПиН);
- Санитарные нормы (СН).

Основные отличия государственных нормативных требований охраны труда от требований охраны труда, установленных правилами и инструкциями по охране труда

Основные отличия государственных нормативных требований охраны труда от требований охраны труда, установленных правилами и инструкциями по охране труда, состоят в следующем:

Государственные нормативные требования охраны труда носят императивный характер, т.е. не допускают никаких отступлений от установленного ими правилами поведения, действуя независимо от усмотрения субъектов трудового права.

Государственные нормативные требования охраны труда обладают большей юридической силой по отношению к требованиям охраны труда, установленным правилами и инструкциями по охране труда.

Требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда, разрабатываются на основе государственных нормативных требований охраны труда.

Государственные нормативные требования охраны труда содержатся в законах и подзаконных актах Российской Федерации и субъектов РФ, к которым относятся стандарты безопасности труда, правила и типовые инструкции по охране труда, санитарные правила и нормы, санитарные нормы, санитарные правила и гигиенические нормативы,

устанавливающие требования к факторам рабочей среды и трудового процесса.

Государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения всеми юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов производственной деятельности, тогда как требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда, носят местный характер (разработанные органами местного самоуправления или у конкретного работодателя) либо распространяются на отдельные субъекты трудового права.

Порядок принятия актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда

Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, устанавливается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда (стандарты безопасности труда, правила и типовые инструкции по охране труда, санитарно-эпидемиологические правила и нормативы, устанавливающие требования к факторам рабочей среды и трудового процесса), издаются после рассмотрения проектов указанных актов на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Трудовой договор между работником и работодателем

Понятие трудового договора

Трудовые отношения возникают между работодателем и работником на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ, который является основой их правоотношений.

Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Согласно статьи 20 Трудового кодекса РФ:

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

Работодатель – это физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

Отличие трудового договора от договора гражданско-правового характера

Не каждое соглашение о труде является трудовым договором. Дело в том, что трудовой договор существенно отличается от гражданско-правового договора, поскольку на последний не распространяются нормы законодательства о труде – положения Трудового кодекса РФ. Взаимоотношения сторон гражданско-правового договора базируются на нормах гражданского права и регламентируются Гражданским кодексом РФ.

На практике различают следующие основные виды гражданско-правовых договоров, которые чаще называют «трудовыми соглашениями»: договор подряда, договор поручения, авторский договор, договор на выполнение научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ, договор возмездного оказания услуг.

Основными признаками трудового договора являются:

Обязанность работника лично выполнять определенную трудовую функцию работу по определенной должности, специальности или квалификации.

Обязанность работника соблюдать правила внутреннего распорядка организации, а в случае его нарушения нести дисциплинарную ответственность.

Этих двух признаков не наблюдается в гражданско-правовых договорах, ибо по ним возникают отношения сторон по поводу получения конкретного результата труда за определенное вознаграждение. При этом подрядчик, поверенный, автор или исполнитель не подчиняются правилам внутреннего трудового распорядка заказчика, доверителя или организации и организуют свой труд самостоятельно, обеспечивают его безопасность, отвечают за случайную гибель работника или повреждение предмета договора при выполнении своей работы.

Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет.

В случае получения основного общего образования либо продолжения освоения программы основного общего образования по иной, чем очная форма обучения, либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

Гарантии при заключении трудового договора

Гарантии при заключении трудового договора сформулированы в статье 64 Трудового кодекса РФ.

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Какое бы то ни было косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, а также работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде.

Срок трудового договора

Трудовые договоры могут заключаться: на неопределенный срок или на определенный

срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Форма трудового договора

В соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в 2 экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор считается оформленным надлежащим образом в день его подписания сторонами при условии, что этот документ содержит все обязательные условия и другие необходимые сведения, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3 рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Не оформленный надлежащим образом трудовой договор считается заключенным, когда работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Оформление приема на работу

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Порядок расторжения трудового договора

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее



реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения;

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (призыв работника на военную службу, неизбрание на должность и т.п.);
- нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

В каждом случае порядок прекращения трудового договора будет своим. Ниже рассмотрены особенности расторжения трудового договора для отдельных ситуаций.

Объединяет все эти случаи последующее документальное оформление расторжения трудового договора:

- Издается приказ об увольнении. С приказом необходимо ознакомить работника под роспись;
- Делается запись об увольнении в трудовой книжке с указанием основания увольнения или же формируются в электронном виде сведения о трудовой деятельности и трудовом стаже;
- Сведения об увольнении вносятся в личную карточку работника по форме Т-2;
- Производится окончательный расчет с работником.

Расторжение трудового договора по инициативе работника

В случае расторжения договора по инициативе работника, работник должен написать заявление об увольнении по собственному желанию не позднее чем за 2 недели до желаемой даты увольнения. По соглашению с работодателем работник может быть уволен и без отработки указанных 2 недель.

В отдельных случаях отработка не требуется в силу закона, например, при зачислении работника в образовательную организацию или при выходе сотрудника на пенсию. После получения работодателем от работника заявления об увольнении запускается стандартная процедура прекращения трудового договора, которая приведена выше.

Прекращение трудового договора по соглашению сторон

Здесь ключевым моментом является совместное подписание работником и работодателем соглашения, в котором прописываются все нюансы расторжения трудового договора (срок увольнения, период отработки и передачи дел, дополнительные выплаты при увольнении и т.д.)

Прекращение срочного трудового договора

Срочный трудовой договор прекращает свое действие в срок, который в нем указан. Оформления какого-либо дополнительного документа не требуется. Но за 3 календарных дня до увольнения необходимо письменно предупредить работника о прекращении трудового договора.

Рабочее время

Рабочее время — время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Выделяют три вида рабочего времени:



1.Нормальное рабочее время — его продолжительность не более 40 часов в неделю, таково рабочее время большинства работников (статья 91 Трудового кодекса РФ);

2.Сокращенное рабочее время— его продолжительность по сравнению с нормальным сокращается на: 16 часов в неделю — для работников в возрасте до шестнадцати лет; 5 часов в неделю — для работников, являющихся инвалидами I или II группы; 5 часов в неделю — для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет; 4 часа в неделю — для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда (статья 92 Трудового кодекса РФ).

Кроме того, в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ рабочее время сокращается на 1 час при работе в ночное время (с 22 до 6 часов) и в предпраздничные дни.

3.Неполное рабочее время. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Сверхурочная работа — 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.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса РФ.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, некоторых других категорий работников.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. По соглашению между работником и работодателем возможна компенсация сверхурочных работ дополнительным временем отдыха, которое не может быть менее продолжительности сверхурочной работы.

Режим рабочего времени — представляет собой определенный порядок распределения рабочего времени, который устанавливается непосредственно организацией правилами внутреннего распорядка. Он включает следующие элементы:

- вид рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, и др.);
- время начала и окончания работы;
- время перерывов в работе;
- график сменности.

Особыми режимами рабочего времени являются:

Ненормированный рабочий день — работники, которым установлен этот режим, могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Работникам с ненормированным рабочим днем должен предоставляться дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее 3 дней.

Гибкий режим рабочего времени. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон. При этом работник обязан отработать суммарное количество рабочих часов в течение соответствующего учетного периода (рабочего дня, недели, месяца и др.). На работодателя возлагается обязанность организовать учет рабочего времени.

Время отдыха



Время отдыха — время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Виды времени отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Перерывы в течение рабочего дня (смены) бывают двух видов:

1. Перерыв для отдыха и питания (обеденный), который в рабочее время не включается. Его продолжительность — не более двух часов и не менее 30 минут. На работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

2. Специальные перерывы (внутрисменные), которые включаются в рабочее время. Такие перерывы предоставляются работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый (при наличии двух и более детей — не менее одного часа).

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

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе — один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. 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.

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

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса РФ.

Кроме того, в нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы (ст. 112 Трудового кодекса РФ).

Не допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, некоторых других категорий работников.

Всем работникам предоставляются **ежегодные основные оплачиваемые отпуска** с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней (**основной отпуск**).

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим

днем, работникам в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации.

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

Правила внутреннего трудового распорядка и дисциплина труда

Понятие правил внутреннего трудового распорядка

В статье 189 Трудового кодекса РФ установлено, что трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Дисциплина труда (трудовая дисциплина)

Обязанность работника соблюдать трудовую дисциплину установлена статьей 21 Трудового кодекса РФ.

Дисциплина труда – это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, трудовым договором.

За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- Замечание.
- Выговор.
- Увольнение по соответствующим основаниям.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении 2 рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки не позднее 2 лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания



объявляется работнику под роспись в течение 3 рабочих дней, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.