

Трудовые отношения. Обеспечение работников на охрану труда

Регулирование трудовых отношений.

Принципы правового регулирования трудовых отношений

Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (Статья 2 ТК РФ)

Исходя из общепризнанных принципов (Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 октября 2003 г. № 5 "О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации") и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются:

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;
- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, право работодателей создавать объединения работодателей и вступать в них;
- обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

- социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением;
- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;
- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;
- обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;
- обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Трудовой договор

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора

Трудовой договор - 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.

Трудовой договор следует отличать от других договоров о труде (договоры подряда, поручения, авторского договора и т.п.), которые регулируются гражданским законодательством.

По гражданско-правовому договору **гражданин осуществляет свои гражданские права по своей воле и в своих интересах.**

При этом:

- выполняет трудовой заказ в удобное для себя время, не подчиняясь трудовому распорядку организации;
- выполняет конкретную работу, порученную заказчиком;
- связан только конечным сроком выполнения заказа.

Не допускается заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем (ст.15 ТК РФ).

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

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

Вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста 16 лет, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым Кодексом, - также лица, не достигшие указанного возраста.

Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Признаки Трудового договора:

- устойчивый и стабильный характер отношений между работником и работодателем;
- подчиненность и зависимость труда;
- работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными, трудовым договором
- выполнение работником работы по определенной должности, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы;
- наличие дополнительных гарантий работнику, установленных нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения.

Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается (ст. 16 ТК РФ).

Содержание трудового договора

В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя–физического лица);
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя – физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора (ст. 57 ТК РФ).

Обязательные условия (ст. 57 ТК РФ)

Обязательные условия должны быть прописаны в любом трудовом договоре и содержат следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, – место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).
Если с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования этих должностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него **не были включены какие-либо сведения и (или) условия** из выше перечисленных, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими **сведениями и (или) условиями**.

При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются ⊗ приложением к трудовому договору либо ⊗отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

Дополнительные условия (ст. 57 ТК РФ)

В трудовом договоре могут предусматриваться **дополнительные условия**, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Дополнительные условия не являются обязательными для включения в трудовой договор.

Примерный перечень дополнительных условий:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны;
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

Испытание

Испытание работника при приеме на работу может быть предусмотрено в целях **проверки его соответствия поручаемой работе**.

Отсутствие в трудовом договоре этого условия означает, что работник принят на работу без испытания.

НЕ устанавливается испытание для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц, в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором (ст. 70 ТК РФ).

Срок испытания не может превышать 3 месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций – 6 месяцев.

При заключении трудового договора на срок от 2-х до 6-ти месяцев испытание не может превышать 2-х недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Порядок заключения трудового договора

Трудовой договор может быть заключен с лицами, достигшими:

- **16 лет;**
- **15 лет** (лица, получившие общее образование; лица, оставившие общеобразовательную организацию и продолжающие получать общее

образование в иной форме обучения) для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы;

- **14 лет** с письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства с лицом, получившим или получающим общее образование, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы;
- не достигшими **14 лет** в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

В этом случае трудовой договор от имени работника подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа (ст. 63 ТК РФ).

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Наличие или отсутствие регистрации по месту жительства или пребывания не является основанием для отказа.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ст. 64 ТК РФ).

По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, **работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее, чем в течение 7 рабочих дней со дня запроса.**

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Поступающий на работу должен предъявить работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки);
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования; справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения

врача - при поступлении на работу, связанную с определенными видами трудовой деятельности.

В отдельных случаях с учетом специфики работы может предусматриваться необходимость предъявления дополнительных документов.

При заключении трудового договора впервые работодателем:

- оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, установленных федеральными законами)
- представляются в территориальный орган Пенсионного фонда РФ сведения, необходимые для регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета (если на указанное лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет).

Работодатель обязан в случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или иной причиной по письменному заявлению этого лица (с указанием причины) оформить новую трудовую книжку.

Трудовая книжка – основной документ о трудовой деятельности и трудовом стаже.

Работодатель (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) *ведет трудовые книжки на каждого работника*, проработавшего у него свыше 5 дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с федеральными законами трудовая книжка на работника не ведется)

В трудовую книжку вносятся сведения:

- о работнике и выполняемой им работе;
- переводах на другую постоянную работу;
- об увольнении работника;
- основания прекращения трудового договора;
- сведения о награждениях за успехи в работе

Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству (ст.66 ТК РФ).

С января 2020 г. введен цифровой формат трудовой книжки. Для лиц, кто впервые вступает в трудовые отношения после 31 декабря 2020, сведения о их трудовой деятельности формируются в электронном виде.

При необходимости сведения электронной трудовой книжки будут предоставляться работнику в виде бумажной выписки.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в электронной трудовой книжке, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда России.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации (ст.66.1 ТК РФ).

Форма трудового договора

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя.

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Работодатель обязан оформить трудовой договор:

- **не позднее 3 рабочих дней** со дня фактического допущения работника к работе;
- если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - **не позднее 3 рабочих дней** со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом (ст. 67 ТК РФ).

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

Приказ работодателя объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу).

Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной.

В некоторых случаях при заключении трудового договора необходимо пройти обязательный предварительный медицинский осмотр:

- лицам, не достигшим возраста 18 лет;
- лицам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- работникам, связанным с движением транспортных средств;
- работникам предприятий пищевой промышленности, общественного питания и торговли и др.

Изменение трудового договора

Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

Перевод допускается только с письменного согласия работника.

Требуется письменное согласие работника или его письменная просьба для осуществления перевода работника на постоянную работу к другому работодателю.

Не требуется согласия работника при перемещении его у того же работодателя:

- на другое рабочее место;
- в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности;
- поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст. 721 ТК РФ).

Временный перевод на другую работу (ст. 722 ТК РФ).

Работник может быть **временно переведен**:

- на другую работу у того же работодателя **на срок до 1 года** (по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме),
- а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы – **до выхода этого работника на работу**.

Без своего согласия работник может быть переведен на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя в случае:

- катастрофы природного и техногенного характера;
- пожара;
- наводнения;
- голода;
- землетрясения;
- эпидемии или эпизоотии

допускается также в случаях:

- простоя (временной приостановки работы);
- необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества;
- замещения временно отсутствующего работника, если все выше перечисленное вызвано чрезвычайными обстоятельствами.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

Оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу работника, нуждающегося в переводе в соответствии с медицинским заключением, на срок до 4-х месяцев, с его письменного согласия.

Работодатель обязан отстранить работника на весь срок, указанный в медицинском заключении с сохранением места работы, если работник отказывается от перевода или соответствующая работа отсутствует, при этом заработная плата работнику не начисляется.

Допускается изменение по инициативе работодателя условий трудового договора (за исключением трудовой функции работника) в случаях, когда условия договора не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст.74 ТК РФ).

Эти изменения не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор:

- с руководителем организации;
- его заместителями;
- главным бухгалтером.

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации.

Работодатель обязан отстранить от работы работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в случае приостановления действия на срок до 2-х месяцев специального права работника в соответствии с федеральными законами, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую

имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется.

В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр *не по своей вине*, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой (ст. 76 ТК РФ).

Виды трудового договора

Трудовые договоры могут заключаться:

- **на неопределенный срок;**
- **на определенный срок не более 5-ти лет (срочный трудовой договор).**

Срочный трудовой договор (ст. 58 ТК РФ) заключается в случаях:

- когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок *с учетом* характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Например:

- на время выполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ;
- с лицами, направляемыми на работу за границу;
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника и т.п.;
- по соглашению сторон трудового договора *без учета* характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Например:

- с лицами, поступающими на работу к работодателям – субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания – 20 человек);
- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий и т.п.

Срочный трудовой договор заключается:

- с руководителями,
- заместителями руководителей и
- главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

С руководителем организации срочный трудовой Договор.

Срок действия этого договора определяется учредительными документами организации или соглашением сторон.

Трудовым законодательством или учредительными документами организации могут быть установлены процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и другое) (275 ТК РФ).

Руководитель организации может работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) (ст. 276 ТК РФ).

Руководитель организации не может входить в состав органов, осуществляющих функции по надзору и контролю в данной организации.

В случае прекращения трудового договора с руководителем организации при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 279 ТК РФ).

Руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее чем за 1 месяц.

Трудовой договор о работе по совместительству

Совместительство — выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей.

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

В трудовом договоре обязательно надо указывать, что работа является совместительством.

Не допускается работа по совместительству:

- лиц в возрасте до 18 лет;
- на тяжелых работах;
- на работах с вредными (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями и в других случаях, установленных федеральным законом (ст. 282 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день (ст. 284 ТК РФ).

В дни, когда по основному месту работы работник **свободен от исполнения трудовых обязанностей**, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену).

В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

Продолжительность работы по совместительству может увеличиваться для медицинских работников организаций здравоохранения, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа по решению Правительства РФ, принятому с учетом мнения соответствующего общероссийского профессионального союза и общероссийского объединения работодателей (ст. 350 ТК РФ).

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплачиваемый отпуск предоставляется лицам, работающим по совместительству, одновременно с отпуском по основной работе (ст. 286 ТК РФ).

Если на работе по совместительству:

- работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом;
- продолжительность отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Прекращен трудовой договор с лицами, работающими по совместительству, может быть в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо **не менее чем за две недели** до прекращения трудового договора (ст. 288 ТК РФ).

Прекращение трудового договора

Общими основаниями прекращения трудового договора являются:

1. соглашение сторон;

2. истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
3. расторжение трудового договора по инициативе работника;
4. расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
5. перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
6. отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения;
7. отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
8. отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
9. отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
10. обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
11. нарушение установленных Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ст. 79 ТК РФ).

- Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.
- Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу;
- Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) (ст. 80 ТК РФ).

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели.

Указанный срок начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

До истечения срока:

- по соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут;

- работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник.

Работник имеет право по истечении срока предупреждения об увольнении прекратить работу.

Работодатель обязан в последний день работы:

- выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя;
- другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника;
- произвести с работником окончательный расчет.

Действие трудового договора продолжается если:

- по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Исчерпывающий перечень общих оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя содержится в ст. 81 ТК РФ.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1. ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
2. сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
3. несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
4. смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
5. неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
6. однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - прогула;
 - появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - разглашения охраняемой законом тайны;
 - установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда (повлекшие реальную угрозу наступления тяжелых последствий);
 - совершения по месту работы хищения чужого имущества, растраты;
1. совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
2. совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы;

3. принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером;
4. однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
5. представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
6. предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;
7. в других случаях, установленных федеральными законами.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Трудовой договор с работником, работающим у работодателя – физического лица, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Трудовым договором определяются:

- сроки предупреждения об увольнении,
- размеры выходного пособия;
- размеры компенсационных выплат.

Работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, **при прекращении трудового договора с работником обязан** в уведомительном порядке зарегистрировать факт прекращения указанного договора в органе местного самоуправления (в котором был зарегистрирован этот трудовой договор).

Работодатель обязан при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров сообщить об этом в письменной форме органу первичной профсоюзной организации:

- не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий,
а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников;
- не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ):

1. призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
2. восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
3. избрание на должность;
4. осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

5. признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
6. смерть работника либо работодателя – физического лица, а также признание судом работника либо работодателя – физического лица умершим или безвестно отсутствующим;
7. наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений;
8. дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
9. истечение срока действия, приостановление действия на срок более 2-х месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия и др.), если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
10. прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;
11. отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе.

По пунктам 2,8,9 или 10 прекращение трудового договора допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Для некоторых категорий работников предусмотрены дополнительные основания прекращения трудового договора:

1. трудовой договор с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной (гл. 44, ст. 288 ТК РФ);
2. трудовой договор с педагогическим работником может быть прекращен в случае:
 - повторного в течение одного года грубого нарушения устава образовательного учреждения;
 - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
 - достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности;
 - неизбрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу (гл. 52, ст. 336 ТК РФ).

Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора

Выходное пособие в размере среднего месячного заработка выплачивается работнику и за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2-х месяцев со дня увольнения в связи:

- с ликвидацией организации;
- с сокращением численности или штата работников организации.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить средний месячный заработок за 3-й месяц (при условии, что в течение 14 рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение 2х месяцев со дня увольнения).

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться:

- другие случаи выплаты выходных пособий;
- устанавливаться повышенные размеры выходных пособий и (или) единовременной компенсации (гл. 27, ст. 178 ТК РФ).

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата предоставляется: **работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.**

При равной производительности и квалификации предпочтение отдается:

- семейным – при наличии двух и более иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст.179 ТК РФ).

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников организации, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

Работодатель обязан при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель имеет право с письменного согласия работника расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Обязательно надо учитывать мнение первичной профсоюзной организации при проведении массовых сокращений.

В связи со сменой собственника в случае расторжения трудового договора:

- с руководителем организации;
- его заместителями;
- главным бухгалтером –

новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника (ст. 181 ТК РФ).

Особенности регулирования труда дистанционных работников

Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет".

Трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе могут заключаться путем обмена электронными документами.

Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, лицо, впервые заключающее трудовой договор, получает самостоятельно.

При заключении трудового договора каждая из сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный трудовым договором о дистанционной работе.

По соглашению сторон сведения о дистанционной работе могут не вноситься в трудовую книжку дистанционного работника, а при заключении трудового договора впервые трудовая книжка дистанционному работнику может не оформляться.

В этих случаях основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже является экземпляр трудового договора о дистанционной работе.

Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе.

В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных работников работодатель исполняет обязанности:

- расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального - государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению.

Порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется трудовым договором.

Расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором:

работодатель в день прекращения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

Обеспечение прав работников на охрану труда

Федеральный закон от 02.07.2021 № 311-ФЗ с 1 марта 2022 года внёс множество дополнений и изменений в нормы и статьи Трудового кодекса РФ, посвящённые охране труда работников. Так, с 01.03.2022 права работника в области охраны труда перечислены в ст. 216 ТК РФ.

Согласно ст. 216 ТК РФ, в сфере охраны труда каждый работник имеет право на:

Основы охраны труда Особенности правового регулирования отдельных категорий работников. Охрана труда женщин и работников до 18 лет

Основания и порядок установления особенностей регулирования труда (Статья 252 ТК РФ).

Особенности регулирования труда в связи с характером и условиями труда, психофизиологическими особенностями организма, природно-климатическими условиями, наличием семейных обязанностей, а также других оснований устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. При этом особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и

(или) материальной ответственности, могут устанавливаться исключительно настоящим Кодексом либо в случаях и порядке, им предусмотренных.

При введении специальных мер в сфере экономики Правительство Российской Федерации вправе устанавливать особенности правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах, в том числе порядок и условия привлечения к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

Настоящий документ устанавливает особенности правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях оборонно-промышленного комплекса, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах, участвующих в исполнении государственных контрактов по реализации государственного оборонного заказа, в период введения Правительством Российской Федерации специальных мер в сфере экономики (далее соответственно - особенности трудовых отношений, организации, исполнение государственного контракта).

В соответствии с особенностями трудовых отношений допускается:

- привлечение работников, выполняющих работы, непосредственно связанные с исполнением государственных контрактов в организациях, являющихся соответственно работодателями по отношению к этим работникам (далее соответственно - работники, работы), к сверхурочной работе в течение года без их согласия, продолжительность которой не должна превышать для каждого работника 4 часов ежедневно с оплатой всех сверхурочно отработанных часов не менее чем в двойном размере;
- доведение графиков сменности до сведения работника не позднее чем за 3 дня до введения их в действие в порядке, установленном локальным нормативным актом организации;
- установление продолжительности еженедельного непрерывного отдыха не менее 24 часов;
- привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия с оплатой не менее чем в двойном размере, при этом число дней еженедельного отдыха в текущем месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца;
- перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска работника без его согласия при нарушении организацией срока (или возникновении риска нарушения срока) исполнения государственного контракта, при этом отпуск должен быть предоставлен работнику не позднее 18 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется, либо часть отпуска, превышающая 21 день, по заявлению работника может подлежать замене денежной компенсацией;
- отзывать работника из отпуска без его согласия при условии уведомления его не позднее чем за 3 дня в случаях и порядке, которые предусмотрены локальным нормативным актом организации.

Привлечение работников к сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в отношении следующих категорий работников:

- инвалидов;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет;
- опекунов детей указанного возраста;
- родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;
- работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работники указанных категорий должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы и работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

С учетом физиологических особенностей женщин и молодых людей в трудовое законодательство включены специальные нормы по охране труда женщин и молодежи.

Особенности регулирования труда женщин

Особенности регулирования труда – нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

Нормы по охране труда женщин можно разделить на две группы:

- нормы, распространяющиеся на всех женщин;
- нормы, распространяющиеся на беременных женщин и матерей, имеющих детей, или лиц с семейными обязанностями.

По отношению ко всем женщинам действуют следующие нормы.

Ограничивается применение труда женщин:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- на подземных работах, за исключением нефизических работ и работ по санитарному и бытовому обслуживанию (ст. 253 ТК РФ).

Перечень производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин утвержден Минтрудом России.

Установлено на каких производствах, работах и должностях с вредными и опасными условиями труда ограничивается применение труда женщин.

Это отдельные виды химического производства, подземных и горных работ, металлообработки, бурение скважин, добыча нефти и газа, черная и цветная металлургия, судостроение и пр.

Работодатель может принимать решение о применении труда женщин на работах (должностях), включенных в настоящий перечень, при условии создания безопасных условий труда, подтвержденных результатами проведения специальной оценки условий труда, при положительном заключении государственной экспертизы условий труда и службы госсанэпиднадзора субъекта Российской Федерации.

В организациях рекомендуется составлять перечень работ, на которых ограничивается применение труда женщин. При заключении коллективных договоров его оформляют в качестве приложения к договору.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Правительство Российской Федерации установило предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную:

- при чередовании с другой работой (до 2 раз в час) – **10 кг**;
- постоянно в течение рабочей смены – **7 кг**.

Суммарная масса грузов, перемещаемых в течение каждого часа рабочего дня (смены), не должна превышать:

- с рабочей поверхности – **350 кг**;
- с пола – **175 кг**.

Разовый подъем тяжестей (без перемещения) - **15 кг**.

При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать **10 кгс**.

Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями

Для беременных женщин и женщин, имеющих детей предусмотрены дополнительные гарантии (ст. 259 ТК РФ).

Запрещается беременным женщинам:

- направлять в служебные командировки;
- привлекать к сверхурочным работам;
- привлекать к работам в ночное время,
- привлекать к работам в выходные и нерабочие праздничные дни.

Сохраняется средний заработок по месту работы за беременными женщинами при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях.

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания, либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка (ст.254 ТК РФ).

Отпуск:

1. **по беременности и родам** женщинам по их заявлению и на основании выданного листа нетрудоспособности предоставляется продолжительностью:
 - **70** (в случае многоплодной беременности **84**) **календарных дней до родов;**
 - **70** (в случае осложненных родов **86**, при рождении двух или более детей – **110**) **календарных дней после родов** с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере (ст. 255 ТК РФ).

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком **женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск** независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ);

1. **по уходу за ребенком** женщине предоставляется по ее заявлению **до достижения ребенком возраста 3-х лет.**

Во время нахождения женщин в отпусках по уходу за ребенком, они могут работать на условиях:

- неполного рабочего времени или
- на дому

с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию (ст. 256 ТК РФ).

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев **досрочного назначения страховой пенсии по старости**).

Женщины, **имеющих детей в возрасте до 1,5 лет** в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 ТК РФ).

Дополнительные перерывы для кормления ребенка, помимо перерыва для отдыха и питания, предоставляются работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет: не реже, чем через каждые **3 часа** и продолжительностью не менее **30 минут** каждый.

По заявлению женщины эти перерывы:

- присоединяются к перерыву для отдыха и питания;
- переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (смены) в суммированном виде с соответствующим его сокращением.

Эти перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ).

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Отказ в приеме на работу может быть обжалован в суде (ст. 64 ТК РФ).

Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя:

- с беременными женщинами;
- женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет;
- одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- другими лицами, воспитывающими детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до 18 лет) без матери за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Допускается расторжение срочного трудового договора с беременной женщиной:

- в связи с истечением срока трудового договора, если трудовой договор с ней был заключен на период исполнения обязанностей отсутствующего работника и
- если **невозможно** с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую она может выполнять с учетом ее состояния здоровья (ст. 261 ТК РФ). При этом работодатель обязан предлагать беременной женщине вакантную должность:
- соответствующую ее квалификации;
- нижестоящую;
- нижеоплачиваемую, которую женщина может выполнять с учетом состояния ее здоровья.

Допускаются (направление в командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни) только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением:

- **женщин, имеющих детей: в возрасте до 3 лет** (при этом они должны быть ознакомлены в письменной форме со своим **правом отказаться** от вышеперечисленных действий);
- **работников, имеющих детей-инвалидов до достижения ими возраста 18 лет;**
- **родителей, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет,**
- **работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст.259 ТК РФ).**

Ежегодный оплачиваемый отпуск:

- **работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет,** предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста **14 лет**;
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), **воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,** предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Дополнительные отпуска (ежегодные) без сохранения заработной платы могут устанавливаться коллективным договором (ст. 263 ТК РФ):

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет;
 - работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
 - одинокой матери, воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет;
 - отцу, воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет без матери;
- в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Дополнительный отпуск по письменному заявлению работника может:

- присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску;
- использоваться отдельно полностью;
- использоваться отдельно по частям.

Не допускается перенесение дополнительного отпуска на следующий год.

Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами: четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц предоставляются одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами (по письменному заявлению, могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению). Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка. (ст.262 ТК РФ).

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), **распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери,** а также на **опекунов (попечителей) несовершеннолетних** (ТК РФ ст. 264).

Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет

Труд работников в возрасте до 18 лет регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, главой 42 ТК РФ.

Заключение трудового договора допускается с лицами:

1. **достигшими возраста** (статья 63 ТК РФ):
- **16 лет;**

- **15 лет** – в случаях получения основного общего образования либо продолжения освоения программы основного общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью;
- **14 лет**, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения с согласия: одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства; **не достигшими возраста 14 лет** в организациях кинематографии, театральных и концертных организациях, цирках для участия в создании и (или) исполнении, экспонировании произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию с согласия: одного из родителей (опекуна) – трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном) и разрешения органа опеки и попечительства – в разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

Расторжение трудового договора с работниками до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) допускается только с согласия:

- соответствующей государственной инспекции труда и
- комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

Запрещается (ст. 265 ТК РФ) применение труда лиц до 18 лет:

- на работах с вредными или опасными условиями труда;
- на подземных работах;
- на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию:
 1. игорный бизнес;
 2. работа в ночных кабаре и клубах;
 3. производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания

Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до 18 лет, утверждается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

- **привлекать работников** в возрасте до 18 лет к работам:
- **сверхурочным** (за исключением творческих работников, профессиональных спортсменов и др.)
- **в ночное время,**
- **в выходные и нерабочие праздничные дни и**
- **направлять в служебные командировки** (статья 268 ТК РФ).

Перечень работ, профессий, должностей этих работников, утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений.

- **переноска и передвижение** работниками в возрасте до 18 лет **тяжестей**, превышающих установленные для них предельные нормы (ст. 265 ТК РФ).

Не должны подростки назначаться на работы, заключающиеся исключительно в переносе или передвижении тяжестей.

Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены Минтрудом России.

Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную (приложение к постановлению Минтруда РФ от 7 апреля 1999 г. № 7)

Подъем и перемещение тяжестей в пределах указанных норм допускаются, если это непосредственно связано с выполняемой постоянной профессиональной работой.

В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки.

При перемещении грузов ***на тележках или в контейнерах*** прилагаемое усилие не должно превышать:

- для юношей 14 лет – 12 кг, 15 лет – 15 кг, 16 лет – 20 кг, 17 лет – 24 кг;
- для девушек 14 лет – 4 кг, 15 лет – 5 кг; 16 лет – 7 кг; 17 лет – 8 кг.

Запрещается заключение письменного договора о полной материальной ответственности с работниками в возрасте до 18 лет.

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Полную материальную ответственность работники в возрасте до 18 лет несут лишь в следующих случаях:

- за умышленное причинение ущерба;
- за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка (ст. 242 ТК РФ).

Медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

Лица в возрасте до 18 лет:

- принимаются на работу только после **предварительного обязательного медицинского осмотра**; и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет;
- ежегодно подлежат **обязательному медицинскому осмотру** (ст. 266 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью **31 календарный день в удобное для них время** (ст. 267 ТК РФ).

Нормы выработки для работников в возрасте до 18 лет:

- устанавливаются пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени;

- могут понижаться в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами или трудовым договором (ст. 270 ТК РФ).
Заработная плата работникам в возрасте до 18 лет **при повременной оплате труда** выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы (ст. 271 ТК РФ).

Труд работников в возрасте до 18 лет, допущенных к **сдельным работам**, оплачивается по установленным сдельным расценкам.

Оплата труда **работников в возрасте до 18 лет**, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность и **работающих в свободное от учебы время** производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Во всех перечисленных случаях работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются

- при получении образования соответствующего уровня **впервые**;
- работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и **направленным для получения образования работодателем** в соответствии с трудовым договором (ученическим договором), заключенным между работником и работодателем в письменной форме. (Ст.177 ТК РФ).

Работники, совмещающие работу с получением образования по имеющим государственную аккредитацию программам высшего, среднего профессионального образования, основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения имеют право на:

- сокращение рабочего времени,
- дополнительные отпуска,
- оплату проезда к месту заочной учебы и обратно один раз в год (ст. 173 ТК РФ).

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением **по не имеющим государственной аккредитации программам**, устанавливаются **коллективным договором или трудовым договором**.

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одном из этих организаций (по выбору работника) (ст. 177 ТК РФ).

Форма справки-вызова, дающей право на предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования, утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается:

- семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства (ст. 179 ТК РФ).

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

1. замечание;
2. выговор;
3. увольнение по соответствующим основаниям (ТК РФ Статья 192).

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем, то индивидуальный трудовой спор на основании ст. 385 ТК РФ рассматривается комиссией по трудовым спорам.

Государственные гарантии по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля за их соблюдением

Установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением, обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту, являются основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 2 ТК РФ).

Исходя из общепризнанных принципов (Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 октября 2003 г. № 5 "О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации") и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных (Статья 2. ТК РФ «Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений») с ними отношений признаются):

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбрать профессию и род деятельности;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;
- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, право работодателей создавать объединения работодателей и вступать в них;
- обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением;
- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;
- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;
- обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;
- обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

В соответствии со ст. 352 ТК РФ одним из основных способов защиты трудовых прав и свобод является государственный контроль (надзор) над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Статья 353.1 ТК РФ закрепляет, что ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляется федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами и законами субъектов РФ.

Обеспечение права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда

Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (Статья 216.1)

Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по

вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В случае необеспечения работника в соответствии с настоящим Кодексом средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление федерального государственного контроля (надзора) за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него

условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида; проводить другие мероприятия.