1. **Основные понятия трудового права**

Основные положения и нормы трудового права в Российской Федерации установлены Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ и субъектов РФ.

В Конституции Российской Федерации (ст. 37) сказано:

1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

2. Принудительный труд запрещен.

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

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

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

Основные принципы правового регулирования трудовых отношений, включая охрану труда:

1. право каждого работника на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

2. право каждого работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

3. обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;

4. установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;

5. обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

6. обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

7. обеспечение права на обязательное социальное страхование работников;

8) обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке.

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется: трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового кодекса РФ, иных федеральных законов и законов субъектов РФ, содержащих нормы трудового права; иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

1. указами Президента Российской Федерации;

2. постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;

3. нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

4. нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Основную роль в правовом обеспечении организации управления охраной труда на корпоративном уровне играют Трудовой Кодекс Российской Федерации, Федеральные законы "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях ;, "О промышленной безопасности опасных производственных объектов", "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения", "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений" и ряд других законов, затрагивающих вопросы охраны труда, здоровья и окружающей среды, безопасности производственной деятельности. Нормы трудового права, содержащиеся в других федеральных законах, не должны противоречить Трудовому кодексу РФ. Если такое противоречие есть, то применяются нормы Трудового кодекса РФ.

1. **Трудовые отношения и трудовой договор**

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, добровольно заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом. Сторонами трудовых отношений и неразрывно связанного с ними трудового договора являются работник и работодатель.

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем, т.е. заключившее с работодателем трудовой договор.

Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация) либо иной установленной федеральными законами иной субъект права, заключивший трудовой договор с работником и тем самым вступивший с ним в трудовые отношения. Тем самым закон увязывает понятия "трудовые отношения", "трудовой договор", "работник" и "работодатель" в единую сильно взаимосвязанную систему. 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, соблюдать действующие у работодателя правила внутреннего трудового распорядка (ст.56 ТК РФ).

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник. В трудовом договоре указываются:

1. фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

2. сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

3. идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

4. сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

5. место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

* место работы,
* трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
* дата начала работы;
* условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) 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);
* компенсации за тяжелую работу и 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;
* условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами;
* другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя. Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках и профессиональных стандартах. В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с Трудовым кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора (но только в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами).

Трудовые договоры могут заключаться:

1. на неопределенный срок;

2. на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой 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. Важность трудового договора закреплена и тем, что законом запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законом. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен 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 установленный срок, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку и по письменному заявлению работника заверенные надлежащим образом, копии документов, связанных с работой.

1. **Соблюдение режима труда и отдыха Режим труда и отдыха складывается из рабочего времени и времени отдыха.**

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.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

* для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
* для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
* для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
* для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных ч.1 ст.92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста. Трудовым Кодексом и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников).

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

* для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;
* для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;
* для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

* при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
* при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей разработки. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

К работе в ночное время не допускаются:

* беременные женщины;
* работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Обеденный перерыв - личное время сотрудника, в течение которого он отдыхает и принимает пищу. В этот период работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и может использовать его по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ). При этом он вправе не только отсутствовать на рабочем месте, но и находиться за пределами самой организации.

Если во время обеденного перерыва работник находится на территории работодателя, он должен подчиняться требованиям локальных актов организации, соблюдать правила охраны труда (ч. вторая ст. 21 ТК РФ).

НЕЛЬЗЯ договориться с работником об исключении обеденного перерыва из рабочего дня или о его перенесении на начало или конец дня.

НЕЛЬЗЯ разбивать перерыв на периоды менее получаса. 30 минут - минимально установленное законодателем время для отдыха и питания.

НЕЛЬЗЯ заставлять работников присутствовать на территории работодателя во время обеденного перерыва. В указанное время работник свободен и может использовать его по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

НЕЛЬЗЯ сделать перерыв более двух часов подряд. В этом случае уже нужно будет говорить о разделении рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ).

НЕЛЬЗЯ включать время перерыва для отдыха и питания в период неправомерного отсутствия работника на рабочем месте в случаях фиксации прогула.

4. Права и обязанности работников в области охраны труда

Ст. 214 Трудового кодекса предусматривает следующие обязанности работника в области охраны труда:

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

В соответствии со ст.76 Трудового кодекса в случае непрохождения работником обязательного медицинского осмотра (обследования), а также обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда, он отстраняется от работы на весь период времени до прохождения обязательного медицинского осмотра (обследования) или обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда. В этот период времени заработная плата ему не начисляется. Однако этой же статьей предусмотрено, что если работник не прошел в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в предусмотренных законодательством случаях не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой. Если же простой произошел по причинам, не зависящим от работодателя и работника, то в соответствии со ст. 157 Трудового кодекса он оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Несоблюдение работником обязанностей в области охраны труда является дисциплинарным проступком и может повлечь за собой дисциплинарные взыскания, предусмотренные ст. 192 Трудового кодекса: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям. Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания за некоторые дисциплинарные проступки.