

**Семинар по охране труда:  
«Правовые основы охраны труда»**

## **Общие сведения о праве**

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

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

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

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

Характерная черта системы правовых актов – ее иерархическое строение, в соответствии с которым каждый акт занимает свою ступеньку на иерархической лестнице, находится в соподчиненности с другими актами, т.е. соотношение актов характеризуется верховенством одних актов над другими. Акты вышестоящих органов обладают большей юридической силой, акты нижестоящих органов должны издаваться в соответствии с ними, так как обладают меньшей юридической силой.

Нормативный правовой акт – это письменный официальный документ, принятый (изданный) в определенной форме уполномоченным органом в пределах его компетенции и направленный на установление, изменение и отмену правовых норм, регулирующих определенные общественные отношения.

Конституция – это основной закон государства, определяющий основы общественного и государственного строя, систему государственных органов, права и обязанности гражданина и человека.

Закон – это юридический акт, принятый высшим представительным органом государственной власти либо непосредственным волеизъявлением населения и регулирующий, как правило, наиболее важные общественные отношения.

Кодекс – это систематизированный единый акт, регулирующий какую-либо однородную область общественных отношений.

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

Подзаконные акты – это нормативные правовые акты, издаваемые на основе и во исполнение законов. Они могут конкретизировать нормы законов, толковать их или устанавливать новые нормы, но при этом должны соответствовать и не противоречить законам. Подзаконные акты являются средством реализации законодательных положений и норм. Они издаются в форме указов, постановлений, приказов, распоряжений, правил, инструкций, положений и др.

Нормативный договор – это соглашение двух или более субъектов права, которому государство придает общеобязательный характер. Нормативные договоры включают в себя международные и внутригосударственные договоры. К последним относят договоры о разграничении предметов ведения и полномочий между Российской Федерацией и субъектами Российской Федерации, о совместной деятельности в экономической области, типовые договоры, которые регулируют в основном гражданско-правовые отношения и имеют обязательную юридическую силу.

Международный договор – это нормативный правовой акт, регулирующий отношения России с иностранным государством или международной организацией. В соответствии с Конституцией РФ международные договоры России являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора.

Виды норм права зависят от основания их классификации. В данном контексте нормы права классифицируются в зависимости от отраслей права. Российская правовая система включает в себя следующие основные отрасли права, являющиеся ее подсистемами: конституционное (государственное), административное, гражданское, семейное, трудовое, финансовое, уголовное, гражданско-процессуальное, уголовнопроцессуальное право и другие отрасли.

В настоящее время идет активный процесс пополнения традиционных отраслей права путем формирования и развития новых отраслей, таких как экологическое право, торговое право, лесное право, водное право и др.

Следует отличать систему права от системы законодательства. Хотя обе системы тесно связаны между собой, но не являются идентичными.

Отличительные черты системы права и систем законодательства:

- Систему права характеризуют внутреннее строение права, его структура и элементы, а систему законодательства – виды и строение нормативных правовых актов, формы существования правовых норм;
- Структура системы права обусловлена объективно существующими общественными отношениями, а структура системы законодательства является результатом правотворческой деятельности компетентных органов;
- Элементами системы права являются нормы права, правовые институты и отрасли права, а элементами системы законодательства нормативные правовые акты, их элементы части, разделы, главы, статьи и т.д., а также отрасли законодательства.

Некоторые отрасли законодательства совпадают с отраслями права (в частности уголовное, семейное, трудовое), другие включают в себя нормы нескольких отраслей права (к примеру, хозяйственное законодательство состоит из норм административного, гражданского и других отраслей права).

В соответствии со ст. 5 Трудового кодекса РФ трудовое законодательство включает в себя законодательство об охране труда.

### **Правовые источники охраны труда**

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

работодателей, содержащие нормы трудового права, касающиеся вопросов безопасности и охраны труда.

Конституция РФ содержит ряд статей, относящихся к безопасности и гигиене труда, в частности ст. 2, 7, 37, 41, 42, 45 и 60.

В части 3 ст. 37 Конституции РФ закреплено право каждого российского гражданина (в том числе лиц без гражданства и иностранных граждан) на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

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

Как принуждение к труду рассматриваются: нарушение сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере; требование работодателем исполнения трудовых обязанностей от работника в том случае, если работник не обеспечен средствами коллективной и индивидуальной защиты или работа угрожает жизни или здоровью работника.

Принудительный труд также запрещен ст. 1 Закона от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Международным пактом о гражданских и политических правах (1996 г.), Конвенцией МОТ 1930 г. № 29 о принудительном или обязательном труде и Конвенцией МОТ 1957 г. № 105 об упразднении принудительного труда.

- В Трудовом кодексе РФ установлено, что работы, выполняемые в порядке несения воинской службы, обусловленные законодательством о воинской обязанности, не являются принудительным трудом, равно как и работы, выполняемые в порядке прохождения альтернативной воинской службы.
- Не является принудительным трудом и работа, выполняемая в чрезвычайных ситуациях (пожары, наводнения, голод, землетрясения, сильные эпидемии, эпизоотии), когда существует опасность для населения или его части. В условиях чрезвычайного положения (в исключительных ситуациях) допускается привлечение трудового населения к аварийно-спасательным работам с обязательным соблюдением требований охраны труда.
- Не является принудительным трудом работа, выполняемая в условиях военного положения, которое вводится Президентом РФ (ст. 87 Конституции РФ). В условиях военного положения население мобилизуется на работы, необходимые для обороны страны.
- Не является принудительным трудом работа, выполняемая по приговору суда в качестве уголовного наказания, и которая организуется, контролируется специальными органами на основе федерального закона.

Трудовой кодекс РФ устанавливает государственные гарантии трудовых прав и свобод граждан, создает необходимые правовые условия для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов

государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Раздел X ТК РФ посвящен охране труда и определяет общие положения, требования охраны труда, организацию охраны труда и обеспечение прав работников на охрану труда.

Указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, постановления, приказы, распоряжения, правила, инструкции и положения федеральных органов исполнительной власти по вопросам охраны труда относятся к иным нормативным правовым актам. В соответствии с постановлением Правительства РФ от 27.12.2010 № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» к таким актам относятся: стандарты безопасности труда, правила и типовые инструкции по охране труда, государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила и нормы, санитарные нормы, санитарные правила и гигиенические нормативы, устанавливающие требования к факторам рабочей среды и трудового процесса).

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

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

#### **Действие нормативных правовых актов:**

1. Федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют на всей территории Российской Федерации, если в этих законах и иных нормативных правовых актах не предусмотрено иное.
2. Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего субъекта Российской Федерации.
3. Нормативные правовые акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего муниципального образования.
4. Принимаемые работодателем локальные нормативные правовые акты действуют в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работ.

В тех случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

На территории Российской Федерации правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными

гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации.

Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц (если в установленном ТК РФ порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):

- военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;
- членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);
- лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера;
- других лиц, если это установлено федеральным законом.

Необходимо отметить особенность действия трудового законодательства. Его действие распространяется на работодателей, работников, членов кооперативов, студентов и учащихся, проходящих производственную практику, военнослужащих, направленных на работу в организации, граждан, отбывающих наказание по приговору суда, в период их работы в организации.

Трудовое законодательство устанавливает применение норм трудового права к военнослужащим и осужденным только в период выполнения ими трудовой функции в организациях (например, при уборке урожая, при работе осужденных в цехах, мастерских и т.п.), но не применяются к ним в период боевой подготовки, несения караульной службы, участия в боевых действиях, нахождения на гауптвахте, в казарме, камере и т.д.

### **Нормативные правовые акты отраслей права, смежных с трудовым правом**

Правовое регулирование в области охраны труда осуществляется также:

- Гражданским кодексом РФ в части, касающейся вопросов возмещения морального вреда, причиненного несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием
- Уголовным кодексом РФ в части, касающейся уголовной ответственности за нарушение требований охраны труда
- Кодексом РФ об административных правонарушениях в части, касающейся административной ответственности за нарушение требований охраны труда
- Налоговым кодексом РФ в части, касающейся отнесения затрат на обеспечение безопасных условий и охраны труда и на улучшение условий и охраны труда
- Федеральными законами: «О техническом регулировании» от 27.12.2002 № 184-ФЗ, «О пожарной безопасности» от 22.12.1994 № 69-ФЗ, «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» от 21.07.1997 № 116-ФЗ, «О радиационной безопасности населения» от 09.01.1996 № 3-ФЗ, «О санитарноэпидемиологическом благополучии населения» от 30.03.1999 № 52-ФЗ и др.

### **Акты Международной организации труда (МОТ)**

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

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

Некоторые конвенции, протоколы, рекомендации Международной организации

труда признаны Российской Федерацией, в частности:

- Конвенция 1977 г. № 148 о защите работников от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах
- Конвенция 1947 г. № 81 об инспекции труда
- Конвенция 1978 г. № 155 о регулировании вопросов труда
- Конвенция 1981 г. № 155 о безопасности и гигиене труда и производственной среде
- Конвенция 2006 г. № 187 об основах, содействующих безопасности и гигиене труда

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

- Конвенция 1960 г. № 115 о защите от радиации
- Конвенция 1964 г. № 121 о пособиях в случае производственного травматизма
- Конвенция 1985 г. № 161 о службах гигиены труда
- Конвенция 1980 г. № 162 об асбесте
- Конвенция 1988 г. № 167 о безопасности и гигиене труда в строительстве
- Конвенция 1990 г. № 170 о химических веществах
- Конвенция 1995 г. № 176 о безопасности и гигиене труда на шахтах
- Протокол 1995 г. к Конвенции 1947 г. № 81 об инспекции труда
- Конвенция 2001 г. № 184 о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве
- Протокол к Конвенции 1981 г. № 155 о безопасности и гигиене труда и производственной среде
- Рекомендация МОТ 1956 г. № 102 о бытовом обслуживании
- Рекомендация МОТ 1993 г. № 181 о предотвращении крупных промышленных аварий
- Рекомендации МОТ 2002 г. № 194 о перечне профессиональных заболеваний и целый ряд других.

Многие международные стандарты в сфере безопасности и гигиены труда применимы в деятельности объектов экономики России. Среди них стандарты ISO серий 9000 и 14000; OHSAS 18001:2007 «Система менеджмента безопасности труда. Требования»; OHSAS 18001:2008 «Руководство по внедрению OHSAS 18001»; МОТ – БИТ2001 «Руководящие принципы по системам управления безопасностью и гигиеной труда (ILO – OSI1 2001)» и прочие.

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

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

*Государственные нормативные требования охраны труда – это содержащиеся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, установленные правила, процедуры, критерии и*

*нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.*

Государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе:

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

### **Виды нормативных актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда**

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

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

Нормативные акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда:

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

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

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

3. Требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по



охране труда, разрабатываются на основе государственных нормативных требований охраны труда.

4. Государственные нормативные требования охраны труда содержатся в законах и подзаконных актах Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, к которым относятся стандарты безопасности труда, правила и типовые инструкции по охране труда, санитарные правила и нормы, санитарные нормы, санитарные правила и гигиенические нормативы, устанавливающие требования к факторам рабочей среды и трудового процесса.

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

#### **Порядок принятия актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда.**

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

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

Внесение изменений в акты, содержащие требования охраны труда, осуществляется:

1. При изменении законодательства Российской Федерации об охране труда.
2. По результатам комплексных исследований состояния и причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний.
3. По результатам изучения российского и международного опыта работы по улучшению условий труда.
4. На основании анализа результатов специальной оценки условий труда, результатов внедрения новой техники и технологий.
5. По предложениям федеральных органов исполнительной власти и (или) органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, в том числе о гармонизации актов, содержащих требования охраны труда, с нормами международного права в области охраны труда.

Государственные нормативные требования охраны труда утверждаются сроком на 5 (пять) лет и могут быть продлены не более чем на 2 (два) срока. Решение о продлении срока действия государственных нормативных требований охраны труда либо об их досрочной отмене может быть принято не позднее чем за 9 (девять) месяцев до окончания срока их действия.

#### **Государственные нормативные требования охраны труда и техническое регулирование**

Одной из важнейших функций государственных нормативных требований охраны

труда является их использование для регулирования социально-трудовых отношений.

Техническое регулирование характеристик и параметров безопасности продукции и производственных процессов, в соответствии с Законом о техническом регулировании, осуществляется техническими регламентами. Названный закон не регулирует отношения, связанные с разработкой, принятием, применением и исполнением требований в области охраны труда, но регулирует отношения, связанные с разработкой, принятием, применением и исполнением требований к продукции или к продукции и связанным с требованием к продукции процессам проектирования (включая изыскания), производства, строительства, монтажа, наладки, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации,

С момента вступления в силу Закона о техническом регулировании решается проблема гармонизации российских норм с международными нормами и нормами Европейского союза. В настоящее время из 400 запланированных к разработке технических регламентов введены в действие несколько десятков, в том числе:

- «Технический регламент о требованиях пожарной безопасности» принят Федеральным законом от 22.07.2008 № 123-ФЗ в целях защиты жизни, здоровья, имущества граждан и юридических лиц, государственного и муниципального имущества от пожаров, определяет основные положения технического регулирования в области пожарной безопасности и устанавливает общие требования пожарной безопасности к объектам защиты (продукции), в том числе к зданиям, сооружениям и строениям, промышленным объектам, пожарно-технической продукции и продукции общего назначения.
- «Технический регламент о безопасности зданий и сооружений» принят Федеральным законом от 30.12.2009 № 384-ФЗ в целях защиты жизни и здоровья граждан, имущества физических и юридических лиц, государственного и муниципального имущества, охраны окружающей среды, жизни и здоровья животных и растений, предупреждения действий, вводящих в заблуждение приобретателей, обеспечения энергетической эффективности зданий и сооружений.
- «Технический регламент Таможенного союза «О безопасности средств индивидуальной защиты» (ТР ТС 019/2011)» принят решением Комиссии Таможенного союза от 09.12.2011 № 878 с целью установления на единой таможенной территории Таможенного союза обязательных для применения и исполнения требований к средствам индивидуальной защиты, обеспечения свободного перемещения средств индивидуальной защиты, выпускаемых в обращение на единой таможенной территории Таможенного союза, а также в целях обеспечения на территории Таможенного союза защиты жизни и здоровья граждан, охраны окружающей среды, предупреждения действий, вводящих в заблуждение потребителей.
- «Технический регламент о безопасности сетей газораспределения и газопотребления» принят постановлением Правительства РФ от 29.10.2010 № 870 в целях защиты жизни и (или) здоровья граждан, имущества, физических и (или) юридических лиц, государственного и (или) муниципального имущества, окружающей среды, жизни и (или) здоровья животных и растений, предупреждения действий, вводящих в заблуждение потребителей, а также для обеспечения энергетической эффективности.

Кроме указанных выше принят и ряд других технических регламентов.

## **Трудовой договор между работником и работодателем**

### **Понятие трудового договора**

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

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

Понятие «трудовой договор (контракт)», которые использовались в КЗоТ РФ и иных нормативных правовых актах, заменено законодателем на термин «трудовой договор». Таким образом, законодатель положил конец многочисленным спорам о различиях определений контракта и трудового договора. Следовательно, трудовой контракт является трудовым договором.

### **Отличие трудового договора от гражданско-правового**

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

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

Основными признаками трудового договора являются:

1. Обязанность работника лично выполнять определенную трудовую функцию работу по определенной должности, специальности или квалификации.
  2. Обязанность работника соблюдать правила внутреннего распорядка организации, а в случае его нарушения нести дисциплинарную ответственность.
- Этих двух признаков не наблюдается в гражданско-правовых договорах, ибо по ним возникают отношения сторон по поводу получения конкретного результата труда за определенное вознаграждение. При этом подрядчик, поверенный, автор или исполнитель не подчиняются правилам внутреннего трудового распорядка заказчика, доверителя или организации и организуют свой труд самостоятельно, обеспечивают его безопасность, отвечают за случайную гибель работника или повреждение предмета договора при выполнении своей работы.

### **Возраст, с которого допускается заключение трудового договора**

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

В случае получения основного общего образования либо продолжения освоения

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

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

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

### **Содержание трудового договора**

Содержание трудового договора регламентировано статьей 57 Трудового кодекса РФ.

В трудовом договоре указываются:

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

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

1. 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;
2. Трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работнику работы);
3. 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 в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
4. Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки и оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

5. Режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
6. 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;
7. Условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
8. Условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
9. Другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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, о видах и об условиях дополнительно страхования работника, об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

#### **Гарантии при заключении трудового договора**

Гарантии при заключении трудового договора сформулированы в статье 64 Трудового кодекса РФ. ***Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (!)***

Какое бы то ни было косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, а также работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

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

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде.

#### **Срок трудового договора**

Трудовые договоры могут заключаться:

1. На неопределенный срок.
2. На определенный срок не более 5 (пяти) лет – срочный трудовой договор. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

В случае, когда одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и 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.

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

### **Форма трудового договора**

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в 2 (двух) экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

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

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

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

### **Оформление приема на работу**

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

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

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

### **Правила внутреннего трудового распорядка и дисциплина труда**

#### **Понятие правил внутреннего трудового распорядка**

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

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

В уставах и положениях о дисциплине в отличие от правил внутреннего распорядка могут устанавливаться дополнительные виды поощрений и дисциплинарных взысканий по сравнению с установленными Трудовым кодексом РФ.

Как правило, уставы и положения о дисциплине применяются не ко всем работникам соответствующей отрасли (сферы деятельности), а только к некоторым их категориям, занятым на основных участках и в производствах этой отрасли (сферы деятельности).

На работников, к которым применяются уставы и положения о дисциплине, распространяется действие правил внутреннего трудового распорядка организации, за исключением тех условий, которые регулируются уставами или положениями о дисциплине. На тех работников отрасли (сферы деятельности), которые не попадают под действие уставов или положений о дисциплине, правила внутреннего трудового распорядка распространяются полностью.

#### **Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка**

Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Правила внутреннего трудового распорядка организации, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющего работников организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, определен статьей 372 Трудового кодекса РФ.

Работодатель перед принятием решения направляет просчет правил внутреннего трудового распорядка и обоснование к нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее 5 (пяти) рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение 3 (трех) дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующей инспекции труда или в суде. Выборный орган

первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации обязана в течение 1 (одного) месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

### **Дисциплина труда (трудовая дисциплина)**

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

Дисциплина труда – это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

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

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

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении 2 (двух) рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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

***За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (!)***



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

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

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

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