10.09. 20г Задание12-13 МДК 03. Гр м-31

**Тема : Охрана труда в сельском хозяйстве. Заключение трудового договора**

**Время-4часа**

Цели работы:

-закрепление полученных знаний по теме**«Правовые и организационные основы охраны труда.Охрана труда женщин и подростков. Система государственного контроля и надзора за соблюдением норм и правил по охране труда. Заключение трудового договора. Рабочее время, Время отдыха»**

- применение полученных знаний на практике.

- воспитание грамотного специалиста.

Оборудование урока и литература:

1. рабочая тетрадь по предмету

**Порядок работы.**

1.Изучить и законспектировать данную лекцию.

2. Ответить на контрольные вопросы.

Ход работы.

1. Конспектируем и изучаем заданный материал и отвечаем на контрольные вопросы.

**Лекция**

1. **Правовые и организационные основы охраны труда**

**Основные понятия и определения.**

**Охрана труда —**система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия

Необходимо отметить, что охрану труда нельзя отождествлять с техникой безопасности, производственной санитарией, гигиеной труда, ибо они являются элементами охраны труда, её составными частями. Таким образом в состав системы охраны труда входят следующие элементы (Охрана труда не включает в себя промышленную безопасность):

* **Производственная санитария** определяется как система организационных мероприятий и технических средств, предотвращающих или уменьшающих воздействие на работающих вредных производственных факторов.
* **Гигиена труда** характеризуется как профилактическая медицина, изучающая условия и характер труда, их влияние на здоровье и функциональное состояние человека и разрабатывающая научные основы и практические меры, направленные на профилактику вредного и опасного воздействия факторов производственной среды и трудового процесса на работающих.
* **Электробезопасность** — состояние защищённости работника от вредного и опасного воздействия электротока, электродуги, электромагнитного поля и статического электричества.
* **Пожарная безопасность** — состояние защищённости личности, имущества общества и государства от пожаров.

корректировка: Пожарная безопасность не относится к компетенции Минтруда. Это сфера МЧС. МЧС нормирует, контролирует и проверяет.

* **Безопасность жизнедеятельности** — наука о комфортном и безопасном взаимодействии человека с техносферой.
* **Управление безопасностью труда** — организация работы по обеспечению безопасности, снижению травматизма и аварийности, профессиональных заболеваний, улучшению условий труда на основе комплекса задач по созданию безопасных и безвредных условий труда. Основана на применении законодательных нормативных актов в области охраны труда.
* **Управление профессиональными рисками** - комплекс взаимосвязанных мероприятий, включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков. Положение о системе управления профессиональными рисками утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ТК РФ)

1. Основные направления в работе по охране труда. Управление службой охраны труда

**ОСНОВНЫМИ НАПРАВЛЕНИЯМИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА** являются:

* **обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья** работников;
* принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации в области охраны труда, а также федеральных целевых, ведомственных целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;
* государственное **управление охраной труда**;
* государственный **надзор и контроль** за соблюдением требований охраны труда;
* государственная **экспертиза условий труда**;
* установление порядка **проведения аттестации рабочих мест** по условиям труда и порядка подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда;
* содействие **общественному контролю** за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;
* **профилактика несчастных случаев** и повреждения здоровья работников;
* **расследование и учет несчастных случаев** на производстве и профессиональных заболеваний;
* защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе **обязательного социального страхования** работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* установление **компенсаций за тяжелую работу**и работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
* **координация деятельности** в области охраны труда, охраны окружающей природной среды и других видов экономической и социальной деятельности;
* распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;
* участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;
* **подготовка специалистов по охране труда** и повышение их квалификации;
* организация государственной **статистической отчетности** об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;
* обеспечение функционирования **единой информационной системы охраны труда**;
* **международное сотрудничество** в области охраны труда;
* **проведение эффективной налоговой политики**, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
* установление порядка обеспечения работников **средствами индивидуальной**и **коллективной защиты,**а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателя (ст 210 ТК РФ).

**Трудовой договор.**

Понятие «трудовой договор» В соответствии со ст. 56 ТК РФ под трудовым договором понимается 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. При этом работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовой договор (ст. 67 ТК РФ) заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. При этом трудовой договор считается заключенным (даже не оформленный в письменной форме), если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя. В этом случае трудовой договор необходимо оформить в срок не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

Таким образом, и в соответствии со ст. 16 ТК РФ трудовые отношения «работник – работодатель» возникают независимо от того, оформлен трудовой договор или еще нет. Что касается непосредственно содержания трудового договора, то в соответствии со статьей 57 ТК РФ обязательными для включения в трудовой договор, помимо фамилии, имени, отчества работника, наименования работодателя, сведений о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица, ИНН работодателя, места и даты заключения трудового договора, являются:

• место работы (в случае если работник принимается в обособленное структурное подразделение, расположенное в другой местности); • трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);

• дата начала работы (в случае заключения срочного трудового договора - также срок его действия и основание для заключения именно срочного трудового договора - ст. 59 Трудового кодекса РФ);

• условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки, оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

• режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, принятых у данного работодателя);

• компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

• условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути и др.).

Также в трудовом договоре могут быть предусмотрены условия об уточнении места работы, 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 проводилось за счет средств работодателя, о видах и условиях дополнительного страхования работника и иных условиях, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Трудовой договор должен содержать следующий набор реквизитов:

1. Название документа - трудовой договор.

2. Дату создания договора.

3. Место подписания - город.

4. Регистрационный номер в соответствии с журналом регистрации договоров (или трудовых договоров).

5. В преамбуле указываются сведения, позволяющие идентифицировать стороны договора, в том числе конкретные должностные лица, которые уполномочены на подписание данного договора, и документы основания.

6. Текст договора.

7. Реквизиты (данные) сторон. В реквизитах работодателя обязательно должен быть указан ИНН.

8. Подписи сторон с указанием должности и расшифровки подписи. Обязательна простановка собственноручных дат подписания трудового договора.

9. Печать на реквизитах юридического лица.

10.Наличие как минимум двух идентичных документов, переданных каждой стороне.

Примерная форма трудового договора утверждена Постановлением Минтруда России от 14 июля 1993 г. N 135. Ее можно использовать как в качестве основы для разработки договоров, так и в качестве шаблона, но с учетом условий нового трудового законодательства и особенностей сторон договора. Типовая форма трудового договора утверждается руководителем организации. При заключении индивидуального трудового договора проставлять реквизит "Утверждено" уже не надо. При приеме на работу применяется текст типового трудового договора и корректируется под условия приема на работу конкретного сотрудника. Для того чтобы в дальнейшем не возникало конфликтных ситуаций и недопонимания с работниками, рекомендуется подписи сторон трудового договора проставлять на каждой странице текста трудового договора.

**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. Оформление на работу оформляется приказом, изданным на основании заключенного трудового договора. (Постановление Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. N 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты»).

**Документы, предъявляемые при приеме на работу (перечень расширению не подлежит**)

1. Паспорт гражданина Российской Федерации

2. Трудовая книжка

3. СНИЛС 4. Военный билет

5. Документ об образовании

6. Справка об отсутствии судимости (для отдельных видов деятельности)

7. Справка о работе во вредных условиях (совместительство)

**Охрана труда женщин и подростков**

**Особенности труда женщин**

Требования к условиям труда женщин.

Особая  охрана труда женщин начинается уже  с момента приема их на работу, поскольку  ТК РФ ограничивает возможность применения труда женщин на тяжелых работах  и работах с вредными и опасными условиями труда, а также на подземных  работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному  и бытовому обслуживанию. Согласно специальному перечню, который утверждается в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней  комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, установлены производства, работы, профессии, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно  допустимые нормы нагрузок для них. В названном перечне такие  работы определены по отраслям хозяйства, производствам и видам работ: Горные работы, работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей вручную, подземные работы  металлообработка, строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы и т.д.

Исключение  составляют работы, выполняемые женщинами, занимающими руководящие посты  и не выполняющими физической работы; женщинами, занятыми санитарным и бытовым  обслуживанием; женщинами, проходящими  курс обучения и допущенными к  стажировке в подземных частях организации; женщинами, которые должны спускаться время от времени в подземные  части организации для выполнения работ нефизического характера (например, врачами, средним и младшим медицинским  персоналом, буфетчицами и др.). Перечень должностей руководителей, специалистов и других работников, связанных с подземными работами, на которых разрешается в виде исключения применение женского труда.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих допустимые для них установленные предельные нормы переноски. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается и вес тары и упаковки.

Женщины, имеющие детей в возрасте до 1.5 лет по их заявлению, в случае невозможности выполнения прежней работы, переводятся на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребѐнком возраста 1.5 лет (статья 254). Также, им предусматривают дополнительные перерывы для кормления ребѐнка не реже, чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. Эти перерывы включают в рабочее время (статья 258).  
Подростки моложе 16 лет к работе по переноске тяжестей не допускаются. Нормативные веса при переноске тяжестей вручную:  
- для мужчин старше 18 лет – не более 50 кг;  
- грузчикам – не более 80 кг на спине на расстояние не более 60 м при условии, что груз будут поднимать и снимать другие лица;  
- для женщин старше 18 лет – не более 20 кг;  
- для женщин старше 18 лет при условии, что они переносят груз вдвоѐм – не более 50 кг;  
- для юношей в возрасте от 16 до 18 лет – не более 16 кг;  
- для девушек в возрасте от 16 до 18 лет – не более 10 кг.

Прием на работу.

Прием на работу осуществляется работодателем  по соглашению с женщиной путем заключения трудового договора. Законодательство устанавливает определенный порядок и юридические гарантии при приеме на работу беременных женщин и женщин, имеющих несовершеннолетних детей. Запрещается отказ от заключения трудового договора с женщинами по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Не допускается прямое либо косвенное ограничение прав или установление преимуществ в зависимости от пола, расы и других признаков. Но не являются дискриминацией по отношению к лицам с семейными обязанностями различия, исключения, предпочтения и ограничения при приеме на работу, которые определяются свойственными данному делу или виду труда требованиями либо обусловлены особой защитой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите/5, с.58/.

При отказе в приеме на работу работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме по требованию обратившегося  лица. Если на практике имеет место  ущемление прав беременных женщин или  женщин-матерей при приеме на работу, действия работодателя можно обжаловать в органы Федеральной инспекции  труда в субъекте РФ или в суде/8, с.21/.

  Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а значит, допустившие дискриминацию в сфере труда, привлекаются к дисциплинарной, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном законодательством.

Рабочее время, время отдыха, перерывы.

Привлечение женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и праздничные дни допускается  только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям, и они были ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от данной работы.

 Неполное  рабочее время (неполный рабочий  день или неполная рабочая  неделя) может устанавливаться по  соглашению между работодателем  и женщиной, имеющей детей, при приеме ее на работу ,если в  связи с необходимостью ухода  за детьми она не

может работать  полное рабочее время. Оплата  труда в этих случаях производится  пропорционально отработанному  времени или в зависимости  от выработки.

Неполное  рабочее время может быть установлено  по соглашению сторон как без ограничения срока, так и на любой, удобный для работницы срок: до достижения ребенком определенного возраста, на период учебного года и т.д. В приказе (распоряжении) о приеме женщин, имеющих детей, на работу с неполным рабочим временем указываются срок работы, продолжительность рабочего времени и его распорядок в течение рабочего дня или недели, необходимость профессионального обучения или переквалификации и другие условия. Перерыв для отдыха и питания предоставляется женщинам, работающим неполное рабочее время, если продолжительность рабочего дня (смены) превышает 4 часа. Перерыв не включается в рабочее время. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день женщинам, имеющим детей и работающим неполное рабочее время, может предоставляться в том случае, если трудовым договором предусмотрена работа на условиях неполной рабочей недели, но с полным рабочим днем.

Женщинам, работающим неполное рабочее время  в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями  труда, в стаж работы, дающий право  на дополнительный отпуск по этим основаниям, засчитываются лишь те дни, в которые  работница фактически была занята во вредных условиях труда не менее  половины рабочего дня, установленного для работников данного производства, цеха, профессии или должности. Время работы женщин, имеющих детей и работающих по сокращенному графику, засчитывается в общий непрерывный стаж работы, а также в стаж работы по специальности, в том числе: при назначении пособий по государственному социальному страхованию; при назначении государственных пенсий; при выплате единовременного вознаграждения или надбавок к заработной плате за выслугу лет; при установлении окладов (ставка работникам образования, здравоохранения, библиотечным работникам и некоторым другим специалистам, которым оклады (ставки) определяются с учетом стажа работы); при выплате вознаграждения за общие результаты работы по итогам за год; при предоставлении льгот лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к ним, и в других случаях, когда действующее законодательство предусматривает предоставление работникам каких-либо льгот и преимуществ/6, с.69/.

Привлечение женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам  допускается с их письменного  согласия и при условии, если такие  работы не запрещены им по состоянию  здоровья в соответствии с медицинским  заключением. При этом они должны быть в письменной форме ознакомлены  со своим правом отказаться от таких  работ.    
Нередко трудовые функции выполняются работниками вне места их постоянной работы. Это влечет отъезд работника из дома на более или менее длительный срок, а иногда и многодневное пребывание в пути, смену климатических зон, изменение привычного режима труда и отдыха, режима питания и т.д., что неблагоприятно сказывается, например, на здоровье беременной женщины. Для матерей, имеющих детей грудного возраста, такой отъезд вообще невозможен. Направление женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями.

Перерывы  в течение дня подразделяются на общие и специальные. К специальным перерывам относятся перерывы для отдыха и обогревания, а также перерывы для кормления ребенка. Они предоставляются в течение всего периода фактического кормления грудью ребенка. Перерывы для кормления ребенка предоставляются как матерям, кормящим грудью, так и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, которые находятся на искусственном вскармливании. Такие перерывы предоставляются не реже чем через каждые 3 часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии  у работающей женщины двух и более  детей в возрасте до полутора лет  продолжительность перерыва для  кормления должна быть не менее одного часа. Если по состоянию здоровья ребенка нужно кормить чаще чем через каждые 3 часа, то, согласно установившейся практике, в соответствии с медицинским заключением женщине предоставляются дополнительные перерывы на его кормление /5, с.94/.

**Особенности труда подростков.**

Ситуация  на молодежном рынке труда довольно сложная. Заметно повысился интерес  к работе в свободное от учебы  время у молодежи, в том числе  и у несовершеннолетних подростков.

Участие в труде 14 – 15-летних подростков является результатом снижения уровня жизни  населения. Чем ниже семейный доход, тем в большей степени семья  заинтересована в трудовой деятельности подростка. Именно семья в данном случае может стимулировать прекращение  образования и выход на рынок  труда неквалифицированного работника.

Трудовое законодательство учитывает психофизиологические особенности  организма и характера несовершеннолетних. Система специальных норм (в дополнение к общим) представляет молодежи (особенно работникам до 18 лет) трудовые льготы по рабочему времени, режиму труда, что  позволяет безопасно для организма и психики трудиться и сочетать работу с продолжением образования, саморазвитием.

Запрещено применять труд молодежи в возрасте до 18 лет на тяжелых работах с  вредными или опасными условиями  труда. Перечень таких работ утвержден  правительством РФ от 25 февраля 2000 г. № 162.

Нормы предельно  допустимых нагрузок подъема и перемещения  грузов на работе.[50] Подъем и перемещение вручную груза постоянно в течение рабочей смены для юношей предельно допустимая масса груза 14 лет – 3 кг; 15 лет – 3 кг; 16 лет – 4 кг. Для девушек 14 лет – 2 кг; 15 лет – 2 кг; 16 лет – 3 кг; 17 лет – 3 кг. Подъем и перемещение груза вручную в течение не более 1/3 рабочей смены: для юношей 1) постоянно более 2-х раз в час; 2) при чередовании с другой работой до 2-х раз в час.

Запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию. Например: игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсичными препаратами. Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и до достижении возраста 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Предусмотренные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя. Работникам в возрасте до 18 лет предоставляется  ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное  для них время. Запрещается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочным работам, работе в  ночное время, в выходные и нерабочие  праздничные дни. За исключением творческих работников, средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями профессий, установленными Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Расторжение договора с работниками по инициативе работодателя допускается только с  согласия соответствующей государственной  инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Нормы выработки устанавливаются пропорционально (для этих работников) сокращенной продолжительности рабочего времени.

Для работников в возрасте до 18 лет поступающих  на работу после окончания общеобразовательных  учреждений и общеобразовательных  учреждений начального профессионального  образования, а также прошедших  профессиональное обучение на производстве, в случаях и порядке, которые  установлены законами и иными  нормативными актами могут утверждаться простейшие нормы выработки.

При повышенной оплате труда заработная плата работникам выплачивается с учетом сокращенной  продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд  несовершеннолетних допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным  сдельным расценкам. Работодатель может  устанавливать им за счет собственных  средств доплату до тарифной ставки за время на которое сокращается производительность их ежегодной работы. Особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет определяется Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

Не соблюдается  требование ст. 266 ТК РФ  о приеме на работу лиц в возрасте до 18 лет  только после предварительного обязательного  медицинского осмотра. Нарушается порядок  увольнения работников в возрасте до 18 лет. Согласно от 269 ТК РФ  расторжение  трудового договора с работниками  в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с соглашения соответствующей государственной  инспекцией труда и районной комиссии по делам несовершеннолетних.

**Время отдыха и рабочее время по Трудовому кодексу.**

В Тру­до­вом ко­дек­се опре­де­ле­ны такие по­ня­тия, как «ра­бо­чее время» и «время от­ды­ха». Крат­ко рас­смот­рим, что же это такое.

Ра­бо­чее время – это время, в те­че­ние ко­то­ро­го ра­бот­ник дол­жен ис­пол­нять свои тру­до­вые обя­зан­но­сти в со­от­вет­ствии с пра­ви­ла­ми внут­рен­не­го тру­до­во­го рас­по­ряд­ка (далее – ПВТР) и усло­ви­я­ми тру­до­во­го до­го­во­ра. Также в ра­бо­чее время могут вхо­дить иные пе­ри­о­ды вре­ме­ни, ко­то­рые прямо от­не­се­ны к ра­бо­че­му вре­ме­ни нор­ма­ми са­мо­го ТК, иными фе­де­раль­ны­ми за­ко­на­ми и иными нор­ма­тив­ны­ми пра­во­вы­ми ак­та­ми ([ст. 91 ТК РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&dst=100675&demo=1)). Так, к при­ме­ру, во время труда вхо­дят пе­ре­ры­вы для обо­гре­ва и от­ды­ха для со­труд­ни­ков, ра­бо­та­ю­щих в хо­лод­ное время года на от­кры­том воз­ду­хе ([ст. 109 ТК РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&dst=100766&demo=1)).

Нор­маль­ная про­дол­жи­тель­ность ра­бо­че­го вре­ме­ни – это 40 часов в неде­лю ([ст. 91 ТК РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&dst=100675&demo=1)). В то же время про­дол­жи­тель­ность ра­бо­че­го вре­ме­ни по ТК со­кра­ща­ет­ся для от­дель­ных ка­те­го­рий ра­бот­ни­ков (на­при­мер, для ин­ва­ли­дов I или II груп­пы – до 35 часов в неде­лю, для «вред­ни­ков» — до 36 часов в неде­лю).

Также по до­го­во­рен­но­сти ра­бот­ни­ку может быть уста­нов­ле­но непол­ное ра­бо­чее время. При­чем неко­то­рым ка­те­го­ри­ям непол­ное время уста­нав­ли­ва­ет­ся в обя­за­тель­ном по­ряд­ке по прось­бе са­мо­го ра­бот­ни­ка (на­при­мер, бе­ре­мен­ным жен­щи­нам, од­но­му из ро­ди­те­лей ре­бен­ка в воз­расте до 14 лет и т.д.) ([ст. 93 ТК РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&dst=100687&demo=1)).

**Режим рабочего времени и времени отдыха**

Режим ра­бо­че­го вре­ме­ни уста­нав­ли­ва­ет­ся ра­бо­то­да­те­лем. Ра­бо­то­да­тель дол­жен уста­но­вить режим ра­бо­че­го вре­ме­ни, ко­то­рый преду­смат­ри­ва­ет:

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

**Трудовой договор: рабочее время и время отдыха**

Все вы­ше­пе­ре­чис­лен­ные ком­по­нен­ты ре­жи­ма ра­бо­че­го вре­ме­ни про­пи­сы­ва­ют­ся в ПВТР или кол­лек­тив­ном до­го­во­ре. А если время труда и от­ды­ха у ко­го-ли­бо из ра­бот­ни­ков от­ли­ча­ют­ся от об­ще­уста­нов­лен­ных, то они уста­нав­ли­ва­ют­ся в тру­до­вом до­го­во­ре с этим ра­бот­ни­ком ([ст. 100 ТК РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&dst=100731&demo=1)).

**Понятие и виды времени отдыха**

Те­перь по­го­во­рим о вре­ме­ни от­ды­ха по ТК РФ. По­ня­тие вре­ме­ни от­ды­ха при­ве­де­но в ст. 106 Тру­до­во­го ко­дек­са. Время от­ды­ха – это время, когда ра­бот­ник сво­бо­ден от ис­пол­не­ния тру­до­вых обя­зан­но­стей. Это время ра­бот­ник может ис­поль­зо­вать по сво­е­му усмот­ре­нию ([ст. 106 ТК РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&dst=100751&demo=1)).

**Виды времени отдыха**

К видам вре­ме­ни от­ды­ха от­но­сят­ся ([ст. 107 ТК РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&dst=100754&demo=1)):

* пе­ре­ры­вы в те­че­ние ра­бо­че­го дня (смены);
* [еже­днев­ный (меж­ду­смен­ный) отдых](https://glavkniga.ru/situations/s501684);
* вы­ход­ные дни (еже­не­дель­ный непре­рыв­ный отдых). По­дроб­но о нем мы рас­ска­за­ли в [от­дель­ной кон­суль­та­ции](https://glavkniga.ru/situations/s501686);
* нера­бо­чие празд­нич­ные дни;
* от­пус­ка.

Рас­ска­жем о неко­то­рых видах вре­ме­ни от­ды­ха по ТК РФ по­по­дроб­нее.

**Перерывы в рабочее время**

Пе­ре­ры­вы в те­че­ние ра­бо­че­го дня (смены) услов­но можно раз­де­лить на два вида ([ст. 109 ТК РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&dst=100766&demo=1)):

* не вклю­ча­е­мые в ра­бо­чее время. Это пе­ре­ры­вы для от­ды­ха и пи­та­ния. Чи­тай­те о них [здесь](https://glavkniga.ru/situations/s501687);
* вклю­ча­е­мые в ра­бо­чее время. Это пе­ре­ры­вы, обу­слов­лен­ные тех­но­ло­ги­ей и ор­га­ни­за­ци­ей про­из­вод­ства и труда. Чи­тай­те о них в [от­дель­ной кон­суль­та­ции](https://glavkniga.ru/situations/s501689).

**Выходные дни**

И для пя­ти­днев­ной ра­бо­чей неде­ли, и для ше­сти­днев­ной общим вы­ход­ным днем яв­ля­ет­ся вос­кре­се­нье. Вто­рой вы­ход­ной при пя­ти­днев­ке ра­бо­то­да­тель опре­де­ля­ет сам кол­лек­тив­ным до­го­во­ром или ПВТР. Как пра­ви­ло, вы­ход­ные предо­став­ля­ют­ся под­ряд, то есть время от­ды­ха это суб­бо­та-вос­кре­се­нье или вос­кре­се­нье-по­не­дель­ник ([ст. 111 ТК РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&dst=100771&demo=1)).

**Нерабочие праздничные дни**

Тру­до­вой ко­декс опре­де­ля­ет несколь­ко дней в году, ко­то­рые при­зна­ют­ся фе­де­раль­ны­ми празд­ни­ка­ми и в ко­то­рые по об­ще­му пра­ви­лу ра­бо­тать за­пре­ще­но ([ст. 112, 113 ТК РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&dst=100775&demo=1)). Это, в част­но­сти, Но­во­год­ние ка­ни­ку­лы, Рож­де­ство Хри­сто­во, День за­щит­ни­ка Оте­че­ства.

**Отпуска**

Всем ра­бот­ни­кам га­ран­ти­ро­ва­ны еже­год­ные опла­чи­ва­е­мые от­пус­ка. За время от­пус­ка дол­жен вы­пла­чи­вать­ся сред­ний за­ра­бо­ток ([ст. 114 ТК РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&dst=100800&demo=1)).

В общем слу­чае еже­год­ный ос­нов­ной опла­чи­ва­е­мый от­пуск со­став­ля­ет 28 ка­лен­дар­ных дней (то есть 4 неде­ли). Но неко­то­рым ра­бот­ни­кам по­ло­жен удли­нен­ный ос­нов­ной от­пуск (более 28 ка­лен­дар­ных дней), на­при­мер, несо­вер­шен­но­лет­ним ра­бот­ни­кам или пе­да­го­ги­че­ским ра­бот­ни­кам ([ст. 115 ТК РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&dst=100802&demo=1)).

А от­дель­ным ра­бот­ни­кам предо­став­ля­ют­ся до­пол­ни­тель­ные опла­чи­ва­е­мые от­пус­ка, на­при­мер ра­бот­ни­кам, за­ня­тым на вред­ных и опас­ных ра­бо­тах, ра­бот­ни­кам с ненор­ми­ро­ван­ным ра­бо­чим днем и со­труд­ни­кам, ра­бо­та­ю­щим в рай­о­нах Край­не­го Се­ве­ра ([ст. 116 ТК РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&dst=100805&demo=1)).

**Контрольные вопросы:**

* 1. Дать определение охраны труда?
  2. Какие вопросы рассматривает охрана труда?\
  3. Перечислите основные направления государственной политики в области охраны труда?
  4. Что понимается под «Трудовым договором» и в каком виде он заключается?
  5. Что обязано быть отражено в трудовом договоре?
  6. Как происходит оформление на работу?
  7. Перечень каких документов необходимо иметь, при приёме на работу?
  8. На какие работы запрещён труд женщин и подростков?
  9. Имеет, или не имеет право работодатель не принимать на работу беременную женщину, при отказе принять на работу, что обязан выдать работодатель беременной женщине?
  10. Какое наказание несёт работодатель при необоснованном отказе принять на работу беременную женщину?
  11. Допускается, труд женщин имеющих ребенка в возрасте менее трёх лет, допускается при каких условиях?
  12. Что нужно обязательно проходить подростку при устройстве на работу
  13. Какие преимущества предусматривает КЗОТ при работе подростка на производстве?
  14. Что является рабочим временем?
  15. Что является временем отдыха?
  16. Кто устанавливает рабочий режим и время отдыха?
  17. Что такое «отпуск»?

1.2 Требования к условиям труда женщин в период беременности.

Правовое  регулирование труда названной  категории женщин в ТК РФ не претерпело существенных изменений. Трансформировано содержание лишь отдельных норм, касающихся приема на работу, направления в  командировки, установления режима труда  и увольнения с работы, с учетом изменений, происходящих в сфере  труда в связи с реформированием  экономики. В соответствии с ч. 5 ст. 64 ТК РФ по требованию любого лица, которому отказано в приеме на работу, в том числе по требованию беременной женщины, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке. Кроме того, при необоснованном отказе в приеме на работу беременной женщине должностное лицо, на которое возложена обязанность приема на работу, может быть привлечено к уголовной ответственности. Трудовой договор с беременными женщинами в целях охраны их здоровья не может заключаться только в случаях, указанных в законодательстве. Например, нельзя принимать на работу беременных женщин для выполнения труда вахтовым методом /6, с.123/.

* + [Страница 1](https://www.yaneuch.ru/cat_01/osobennosti-trudovoj-deyatelnosti-zhenshhin-i/60824.1376142.page1.html)