ТЕМА 1.4. Основные положения трудового права

1.4.1. Основные понятия трудового права
1.4.2. Трудовые отношения и трудовой договор
1.4.3. Дисциплина труда и методы ее обеспечения
1.4.4. Внутренний трудовой распорядок
1.4.5. Соблюдение режима труда и отдыха
1.4.6. Социальное партнерство
1.4.7. Особенности регулирования труда женщин
1.4.8. Особенности регулирования труда молодежи

1.4.1. 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.

Заметим, что до принятия соответствующих законодательных актов на всей территории Российской Федерации применяются нормы бывшего Союза ССР в части, не противоречащей Конституции и законодательству Российской Федерации, а также международным соглашениям (договорам) с участием Российской Федерации.

В любом гражданско-правовом обществе управление охраной труда происходит в рамках и на основании действующего законодательства. Поскольку право на безопасные условия труда, наряду с правом на труд и правом на его достойную оплату, является важнейшим элементом трудовых отношений, то правовые основы управления охраной труда следует искать в трудовом законодательстве.

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.”

Вышеприведенная статья Конституции закрепляет исходные положения, лежащие в основе правового регулирования труда в нашей стране. Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права, и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений, включая охрану труда, признаются: 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.

Рассматриваемые конституционные нормы конкретизируются в законодательных и иных нормативных актах.

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется: трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового кодекса Российской Федерации, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, 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.

Поскольку в сфере трудовых отношений главенствующая правовая позиция принадлежит Трудовому кодексу РФ, установлено, что нормы трудового права, содержащиеся в других федеральных законах, не должны противоречить Трудовому кодексу РФ. Если такое противоречие есть, то применяются нормы Трудового кодекса

РФ.

В свою очередь, указы Президента Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу РФ и другим федеральным законам, постановления Правительства Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу РФ, другим федеральным законам и указам Президента Российской Федерации, а нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу РФ, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации и постановлениям Правительства Российской Федерации.

Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу РФ, другим федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти.

Акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу РФ, другим федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации, нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти, законам и иным нормативным правовым актам субъектов Российской Федерации.

Локальные нормативные акты работодателя, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу РФ, другим федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации, нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти, законам и иным нормативным правовым актам субъектов Российской Федерации.

Работодатели, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, могут принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Подчеркнем, что локальные нормативные акты работодателя в сфере охраны труда являются НЕПОСРЕДСТВЕННОЙ ПРАВОВОЙ БАЗОЙ управления охраной труда на уровне работодателя (на корпоративном уровне).

1.4.2. Трудовые отношения и трудовой договор

Напомним, что 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:

1) место работы,

2) трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием,

профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
3) дата начала работы;
4) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного 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 Трудовым кодексом и иными федеральными законами;
9) 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.
Уже из этого перечня следует ИСКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ВАЖНОСТЬ ПРАВИЛЬНОСТИ И ПОЛНОТЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.
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, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.
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.

Важно отметить, что в случае “фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен” также возникают трудовые отношения со всеми вытекающими из данного факта последствиями. Это очень важное положение призвано защитить права работника, не оформившего трудовой договор письменно. Однако общее требование закона гласит о том, что эти отношения требуют оформления (заключения) трудового договора “задним числом”. 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. Тем самым, трудовой договор является важнейшим и фактически единственным основанием возникновения трудовых отношений, а, следовательно, и мероприятий охраны труда.

Следует помнить, что если в соответствии с федеральными законами выполнение работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано с предоставлением льгот либо наличием ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

1.4.3. Дисциплина труда и методы ее обеспечения

Дисциплиной труда называется установленный в данной организации труда порядок поведения в совместном труде и ответственность за его нарушение.

При заключении трудового договора работник знает, что он в процессе труда обязан подчиняться единоначальнику на производстве в период действия его трудового договора и это важнейший аспект дисциплины труда, как необходимого элемента трудового правоотношения работника.

Трудовая дисциплина как один из основных принципов трудового права требует соблюдения работником условий трудового договора и добросовестного выполнения тех трудовых обязанностей, для выполнения которых он принят на работу.

При этом дисциплины труда – это соответствующий институт трудового права, т. е. система правовых норм, регулирующих внутренний трудовой распорядок, предусматривающий обязанности работника и работодателя (его администрации), меры поощрения за успехи в труде, порядок их применения, виды и меры ответственности за нарушение дисциплины труда и порядок их применения, что соответствует разделу VIII Трудового кодекса РФ (ст. 189 – 195).

Дисциплина труда, указывает ст. 189 Трудового кодекса РФ – это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Работодатель же в соответствии с указанным законодательством обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка, регламентирующими в соответствии с трудовым законодательством порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения работников и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации (ст. 189 ТК).

Дисциплина труда различается в объективном и субъективном смысле. В объективном смысле – это система норм о дисциплине труда, т. е. установленный на данном производстве внутренний трудовой распорядок. В субъективном – это элемент

трудового правоотношения работника и его обязанность соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, дисциплину труда.

Работник обязан соблюдать также должностные инструкции, функциональные обязанности, предусмотренные квалификационным справочником по его должности, работе, а также противопожарные, санитарные инструкции данного производства. Работодатель (администрация) обязан обеспечить надлежащий уровень дисциплины труда на производстве и реагировать на ее нарушение отдельными работниками.

Дисциплина труда на производстве включает соблюдение технологической и производственной дисциплины. Технологическая дисциплина – это соблюдение технологии изготовления продукта производства, технологического процесса его изготовления. Производственная дисциплина – это часть трудовой дисциплины должностных лиц администрации, обязанных организовать неразрывность технологического процесса, своевременность поставок материалов, инструментов, оборудования, согласованность работы отдельных подразделений производства, чтобы обеспечить ритмичную, четкую работу всего производства.

Значение дисциплины труда заключается в том, что она:

1) способствует достижению высокого качества результатов труда каждого работника и всего производства;

2) позволяет работнику трудиться с наивысшей производительностью, что повышает эффективность производства;

3) способствует охране здоровья и жизни во время трудовой деятельности, профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

4) способствует рациональному использованию рабочего времени каждого работника и всего трудового коллектива.

Методы обеспечения трудовой дисциплины необходимы для создания организационных и экономических условий для высокопроизводительной работы. Следующие три метода взаимосвязаны: сознательное отношение к труду; методы убеждения и воспитания; поощрение за добросовестный труд, а для нерадивых, недобросовестных работников – применение в необходимых случаях мер дисциплинарного и общественного воздействия.

1.4.4. Внутренний трудовой распорядок

Внутренний трудовой распорядок – это установленный законодательством и на его основе локальными актами порядок поведения работников на данном производстве как в процессе труда, так и во время перерывов в работе во время пребывания работников на территории производства (появление на территории завода в нетрезвом состоянии в рабочее время – увольнение по пп.“б” п.6 ст.81 ТК РФ, в выходной – дисциплинарный проступок, вне территории производства – административный).

Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка осуществляется на основе гл. 29 и 30 ТК РФ. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Они, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

В отдельных отраслях экономики действуют для основных работников уставы, положения, утверждаемые Правительством РФ.

Правила внутреннего трудового распорядка должны иметь все производства. Эти правила включают обязанности не только работников, но и администрации, и не только по исполнению самих Правил, но и соответствующих должностных инструкций, инструкций и правил по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной, противорадиационной безопасности и др.

Правила внутреннего распорядка обычно состоят из следующих семи разделов:

1) общие положения, предусматривающие действие этих правил, на кого они распространяются, их цель, задачи;

2) порядок приема и увольнения (приводятся кратко положения Кодекса с их уточнением для данного производства);

3) основные обязанности работника;

4) основные обязанности работодателя, его администрации;

5) рабочее время и его использование: режим рабочего времени для всего производства и отдельных подразделений, в том числе начало и конец обеденных и других внутрисменных перерывов, графики сменности (в том числе по вахтовому методу работы), структура рабочей недели (5- или 6-дневной);

6) меры поощрения за успехи в труде;

7) дисциплинарная ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

Эти правила доводятся до каждого работника.

В тех отраслях экономики, где действуют уставы и положения о дисциплине для основных работников, также действуют и правила внутреннего трудового распорядка для других работников данного производства, не относящихся к тем, на кого распространяются уставы и положения.

Уставы и положения о дисциплине утверждаются Правительством страны. Поскольку уставы и положения о дисциплине являются специальным законодательством и распространяются на тех основных (ведущих) работников, чей грубый дисциплинарный проступок может привести к тяжелым последствиям или гибели людей и грузов, то в этих актах может предусматриваться более жесткая дисциплинарная ответственность, чем в общих актах трудового права. Эти акты предусматривают и дополнительные обязанности работников и их руководителей.

1.4.5. 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.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

1) для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

2) для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;

3) для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;

4) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации 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).

Неполное рабочее время

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. 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)

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

1) для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет – 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 7 часов;

2) 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;

3) 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 ежедневной работы (смены) творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней.

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.

Работа в ночное время.

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.

1.4.6. Социальное партнерство

Для согласования противоречивых интересов работников и работодателей в рыночных условиях служит социальное партнерство. Общее регулирование социального партнерства осуществляется в соответствии с разделом II Трудового кодекса РФ.
Социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками (и их представителями) и работодателями (и их представителями), а также органами государственной власти и местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.
Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.
Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 25 ТК РФ)
Социальное партнерство осуществляется в формах (ст.27 ТК РФ):
1) коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
2) взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
3) участия работников, их представителей в управлении организацией;
4) участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.
Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, межрегиональных профсоюзов или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.29).
Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.
Коллективные договоры, соглашения, а также трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не могут применяться.
Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).
Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.
Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).
Содержание коллективного договора определяется сторонами и направлено на решение неотложных задач социального развития трудового коллектива, на удовлетворение материальных и духовных запросов работников. В договор могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников по вопросам труда и занятости работников, об оплате труда, о рабочем времени и времени отдыха, улучшений условий труда, о материальном стимулировании и др.
Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры.

1.4.7. Особенности регулирования труда женщин

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

Особенности правового регулирования труда женщин регламентируется:

- Трудовым кодексом РФ;
- Постановлением Совета Министров – Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. № 105 “О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную”;
- Санитарными правилами и нормами СанПиН 2.2.0.555-96 “Гигиенические требования к условиям труда женщин”;
- Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 “Об утверждении перечня тяжелых работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин” и рядом других документов.

В частности Трудовым кодексом РФ предусмотрено:

- запрещение применения труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- запрещение переноски и перенапряжения женщин тяжестями, превышающими установленные нормы;
- ограничение труда женщин на ночных и сверхурочных работах и ограничение направления женщин в командировки;
- определенные льготы беременным женщинам, кормящим матерям или имеющим малолетних и несовершеннолетних детей и др.

Требования к условиям труда женщин в период беременности.

Технологические операции, оборудование, производственная среда регламентируются СанПиН 2.2.0.555-96 “Гигиенические требования к условиям труда женщин”.

Технологические процессы и оборудование, связанные с трудом беременных женщин, не должны быть источником повышенных уровней физических, химических, биологических и психофизиологических факторов. При выборе технологических операций для их труда следует предусматривать такие величины физических нагрузок, которые являются допустимыми для беременных.

Беременные женщины не должны выполнять производственные операции, связанные с подъемом предметов труда выше уровня плечевого пояса, подъемом предметов труда с пола, преобладанием статического напряжения мышц ног и брюшного пресса, вынужденной рабочей позой (на корточках, на коленях, согнувшись, упором животом и грудью в оборудование и предметы труда), наклоном туловища более 15°. Для беременных женщин должны быть исключены работы на оборудовании, использующем ножную педаль управления, на конвейере с принудительным ритмом, работы, сопровождающиеся нервно-эмоциональным напряжением.

Технологические операции, подходящие для выполнения беременным женщинам, выбираются из числа имеющихся на предприятии (или не свойственных данному предприятию), при условии, что они удовлетворяют показателям допустимой трудовой нагрузки. К таким работам могут быть отнесены легкие операции по сборке, сортировке, упаковке, удовлетворяющие гигиеническим требованиям к трудовому процессу, организации рабочего места и производственной среде.

При оценке параметров производственной среды на рабочих местах беременных

следует руководствоваться гигиеническими показателями оптимальных условий производственной среды.

Не допускаются беременные женщины к выполнению работ, связанных с воздействием возбудителей инфекционных, паразитарных и грибковых заболеваний.

Беременные женщины не должны трудиться в условиях воздействия инфракрасного излучения. Температура нагретых поверхностей оборудования и ограждений в рабочей зоне не должна превышать 35°С.

Для беременных женщин исключаются виды деятельности, связанные с намоканием одежды и обуви, работы на сквозняке.

Для женщин в период беременности запрещается работа в условиях резких перепадов барометрического давления (летный состав, бортпроводницы, персонал барокамер и др.).

Работа беременных женщин в безоконных и безфонарных помещениях, т.е. без естественного света, не допускается.

Со дня установления беременности и в период кормления ребенка грудью женщины не допускаются к выполнению всех видов работ, профессионально связанных с использованием видеодисплейных терминалов и персональных ЭВМ.

Требования к организации рабочего места женщин.

Для беременных женщин должны оборудоваться стационарные рабочие места для возможности выполнения трудовых операций в свободном режиме и позе, допускающей перемену положения по желанию. Постоянная работа сидя, стоя, перемещаясь (ходьба) исключается.

Рабочее место беременной женщины оборудуется специальным вращающимся стулом, имеющим регулируемые по высоте спинку, подголовник, поясничный валик, подлокотники и сиденье. Спинка стула регулируется по углу наклона в зависимости от срока беременности и режима труда и отдыха. Сиденье и спинка должны быть покрыты полумягким нескользящим материалом, который легко подвергается санитарной обработке. Основные параметры рабочего стула указаны в ГОСТе 21.889-76. ССБТ. “Система “человек-машина”. Кресло человека-оператора. Общие эргономические требования”

Следует предусмотреть наличие подставки для ног, регулируемой по высоте и углу наклона, имеющей рифленую поверхность.

Рабочая поверхность стола должна иметь вырез в столешнице для корпуса, округленные углы и матовое покрытие во избежание отраженной блесткости.

Рабочий стол, производственное оборудование должны иметь пространство для ног: высотой не менее 600 мм, шириной не менее 500-600 мм, глубиной не менее 450 мм на уровне колен и не менее 650 мм на уровне ступней.

Нормы предельно допустимых нагрузок

Показатели допустимой трудовой нагрузки по тяжести трудового процесса в РФ регламентируются СанПиН 2.2.0.555-96 и содержат нормативы (табл. 1), в том числе отдельно для женщин в период беременности (табл. 2 и табл.3).

Таблица 1

Показатели допустимой трудовой нагрузки

Показатель

Допустимый уровень

Тяжесть трудового процесса

1.

Физическая динамическая нагрузка за смену, кгм

1.1

При региональной нагрузке (с преимущественным участием мышц рук и плечевого пояса) при пер

до 3000

1.2

При общей нагрузке (с участием мышц рук, корпуса, ног) – при перемещении груза на расстояни

до 15000

1.3

Величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены при пере

– с рабочей поверхности

– с пола

1750

875

2.

Масса поднимаемого перемещаемого груза вручную, кг

2.1

Степень механизации

Труд механизирован, работа с органами управления

2.2

Подъем и перемещение (разовое) тяжестей при чередовании с другой работой (до 2-х раз в час)

до 10

2.3

Подъем и перемещение (разовое) тяжестей постоянно в течение рабочей смены

до 7

Продолжение табл. 1

Показатель

Допустимый
уровень

2.4

Суммарная масса грузов, перемещаемых в течение каждого часа смены:

– с рабочей поверхности

– с пола

до 350

до 175

3.

Стереотипные рабочие движения (количество за смену)

3.1

При локальной нагрузке с участием мышц кистей и пальцев рук

до 40000

3.2

При региональной нагрузке (при работе с преимущественным участием мышц рук и плечевого по

до 20000

4.

Статическая нагрузка

Величина статической нагрузки за смену при удержании груза, приложении усилий, кгс:

– одной рукой

– двумя руками

– мышцами корпуса и ног

до 21600

до 42000

до 60000

5.

Рабочая поза

Периодическое нахождение в неудобной позе (до 25% времени смены)

6.

Наклоны корпуса (количество за смену)

Вынужденные наклоны (более 30°) до 100 раз за смену

7.

Перемещение в пространстве (переходы, обусловленные технологическим процессом в течение

до 10

8.

Интеллектуальные нагрузки

8.1

Содержание работы

Решение простых альтернативных задач по инструкции

8.2

Восприятие сигналов (информации) и их оценка

Восприятие сигналов с последующей коррекцией действий и операций

8.3

Степень сложности задания

Обработка, выполнение задания и его проверка

Продолжение табл. 1

Показатель

Допустимый уровень

8.4

Характер выполняемой работы

Работа по установленному графику с возможной его коррекцией по ходу деятельности

9.

Сенсорные нагрузки

9.1

Длительность сосредоточенного наблюдения
(в% от времени смены)

до 50

9.2

Плотность сигналов (световых, звуковых) и сообщений за 1 час работы

до 175

9.3

Число производственных объектов одновременного наблюдения

до 10

9.4

Нагрузка на зрительный анализатор

9.4.1.

Размер объекта размещения (при расстоянии от глаз работающего до объекта различения не б

5-1,1 мм
более 50% времени;

1-0,3 мм
до 50% времени;

менее 0,3 мм
до 25% времени

9.4.2.

Работа с оптическими приборами (микроскопы, лупы и т.п.) при длительности сосредоточенного

до 50%

9.4.3.

Наблюдение за экранами видеотерминалов (часов в смену)

В соответствии
с СанПиН 2.2.2.542-96

9.5

Нагрузка на слуховой анализатор (при производственной необходимости восприятия речи или д

Разборчивость слов и сигналов от 90 до 70%

10.

Эмоциональные нагрузки

10.1.

Степень ответственности. Значимость ошибки

Несет ответственность за функциональное качество вспомогательных работ. Влечет за собой

Окончание табл. 1

Показатель

Допустимый уровень

10.2.

Степень риска для собственной жизни

Исключена

10.3.

Степень риска за безопасность других лиц

Исключена

11.

Монотонность нагрузок

11.1.

Число элементов (приемов), необходимых для реализации простого задания или в многократно п

9-6

11.2.

Продолжительность выполнения простых производственных заданий или повторяющихся опера

100-25

12.

Режим работы

12.1.

Фактическая продолжительность рабочего дня, ч

8-9

12.2.

Сменность работы

Двухсменная
(без ночной)

Таблица 2
Допустимые величины физических нагрузок
для беременных женщин

Характер работы

Масса груза, кг

1.

Подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой (до 2-х раз в час)

2,5

2.

Подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены

1,25

3.

Суммарная масса грузов, перемещаемых в течение каждого часа рабочей смены на расстояние д

– с рабочей поверхности

– с пола

60

подъем с пола

не допускается

4.

Суммарная масса грузов, перемещаемых за 8-часовую рабочую смену, составляет:

– с рабочей поверхности

480

Примечание: в массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки.

Таблица 3
Показатели допустимой трудовой нагрузки для женщин
в период беременности

Показатель трудовой нагрузки

Уровни

1.

Степень механизации

Труд полностью механизирован

2.

Рабочая поза

Свободная

3.

Ходьба за смену, км

До 2

4.

Характер рабочих движений руками

Простые стереотипные

5.

Темп движений

Свободный

6.

Число рабочих операций в течение смены

10 и более

7.

Продолжительность выполнения повторяющихся операций, сек

100

8.

Длительность сосредоточенного наблюдения, в % времени смены

До 25

9.

Плотность сообщений, сигналов в среднем за час

До 60

10.

Размер объекта зрительного различения
(категория зрительных работ)

Более 5 мм, работа малоточная, грубая

11.

Сменность

Утренняя

Гарантии и компенсации

Для беременных женщин (помимо указанных выше) законодательством предусмотрено:

- запрещение ночных, сверхурочных работ и направлений в командировки, а также работ в выходные дни;
- снижение норм выработки, норм обслуживания или перевод на другую работу, более легкую и исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе; (все в соответствии с медицинским заключением);
- отпуск по беременности и родам (70 календарных дней до родов и 70 – после родов), в случае многоплодной беременности – 84 дня, в случаях осложненных родов – 86 дней, а при рождении двух и более детей – 110 календарных дней после родов (отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов);
- предоставление (по заявлению женщины) ежегодного отпуска непосредственно перед отпуском по беременности и родам или по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- запрещение отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью;
- не допущение увольнения беременных женщин по инициативе администрации, кроме случаев полной ликвидации предприятия, либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан продлить срок действия трудового договора до окончания беременности;
- выдача беременным женщинам (в случае необходимости) по согласованию с профсоюзом путевок в санатории и дома отдыха (по возможности бесплатных или с частичной оплатой), оказание материальной помощи.

Дополнительные законодательные меры по охране труда кормящих матерей и матерей, имеющих несовершеннолетних детей

Помимо общих гарантий для данной категории работающих женщин предусмотрено:

- перевод женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет;

- предоставление, по желанию женщин, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет с выплатой за этот период пособия по государственному социальному страхованию. Отпуск, по желанию женщины, по уходу за ребенком может предоставляться до достижения ребенком возраста трех лет, но без сохранения заработной платы;
- предоставление работы, по желанию женщины, в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию;
- сохранение за работницей места работы (должности) за время отпуска по уходу за ребенком и, кроме того, этот отпуск засчитывается в общий и непрерывный стаж работы, а также в стаж работы по специальности за исключением случаев назначения пенсии на льготных условиях;
- предоставление женщинам, усыновившим новорожденных детей непосредственно из родильного дома, отпуска за период со дня усыновления и до истечения 70 дней со дня рождения ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей – 110 календарных дней со дня их рождения и по их желанию – дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора или 3-х лет;
- перерывы для кормления ребенка не реже, чем через 3 часа, продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительностью не менее часа (перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка);
- запрещение ночных, сверхурочных работ и направлений в командировки женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- гарантии при приеме на работу и увольнении женщин, имеющих детей. Запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с наличием детей;
- не допущение увольнения женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (одиноких матерей – при наличии у них ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида – до 18 лет) по инициативе администрации, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пп. 1, 5-8, 10 или 11 ч.1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 Трудового Кодекса (ст.261).

Кроме того, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

1.4.8. Особенности регулирования труда молодежи

Особенности правового регулирования труда молодежи (лиц в возрасте до 18 лет) регламентируется:
- Трудовым кодексом РФ (ст.265-272);
- санитарными правилами и нормами СанПиН 2.4.6.664-97 “Гигиенические критерии допустимых условий и видов работ для профессионального обучения и труда подростков”
- постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 “Об утверждении Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет”
- постановлением Минтруда России от 7 апреля 1999 г. № 7 “Об утверждении норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную”

Ограничения по применению труда работников в возрасте до восемнадцати лет.

Возраст, с которого допускается заключение трудового договора.

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет (ст. 63 ТК РФ)

Для подготовки молодежи к производительному труду допускается прием на работу учащихся школ, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью, трудовой договор может заключаться с 15 лет. В свободное от учебы время с лицами, достигшими 14-летнего возраста, может быть заключен трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения, с согласия родителей, усыновителей и органа опеки и попечительства.

Особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет определяются Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

Работы, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет

Запрещается:
- применение труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их нравственному развитию (в игорном бизнесе ночных кабаре и клубах, в производстве, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами). Список таких работ утверждается Правительством РФ;
- переноска и перемещение несовершеннолетними тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы;
- привлечение рабочих и служащих моложе 18 лет к ночным и сверхурочным работам и к работам в выходные дни;

- прием на работу лиц моложе 18 лет без предварительного медицинского осмотра.

Работники в возрасте до 18 лет подлежат ежегодному обязательному медицинскому осмотру, оплачиваемому за счет средств работодателя.

Нормы предельно допустимых нагрузок

Предельно допустимые величины показателей трудового процесса подростков установлены СанПиН 2.4.6.664-97 (табл. 4).

Таблица 4
Предельно допустимые величины
показателей тяжести трудового процесса подростков

Показатели тяжести труда	Юноши, лет	Девушки, лет
	14	
	15	
	16	
	17	
	14	

15

16

17

Подъем и перемещение груза вручную в течение смены (кг):

– постоянно (более 2-х раз в час)

– при чередовании с другой работой (до 2-х раз в час)

6

12

7

15

11

20

13

24

3

4

4

5

5

7

6

8

Суммарная масса груза, перемещаемого в течение смены (кг):

– подъем с рабочей поверхности

– подъем с пола

400

200

500

250

1000

500

1500

700

180

90

200

100

400

200

500

250

Периодическое удержание груза на весу (деталей инструмента и др.), приложение усилий в теч

– одной рукой

– двумя руками

– с участием мышц корпуса и ног

7000

14000

20000

9000

18000

25000

20000

40000

50000

22000

45000

60000

4000

8000

12000

5000

10000

15000

8000

16000

20000

9000

1800

25000

Окончание табл. 4

Показатели тяжести труда

Юноши, лет

Девушки, лет

14

15

16

17

14

15

16

17

Работы, связанные с локальными напряжениями мышц (количество движений за смену):

– преимущественно мышц кистей и пальцев рук

– преимущественно мышц рук и плечевого пояса

20000

10000

20000

10000

30000

15000

30000

15000

20000

10000

20000

10000

30000

15000

30000

15000

Рабочая поза:

а) нахождение в неудобной фиксированной позе:

– максимальная длительность нахождения в вынужденной позе (мин)

10

10

15

15

10

10

15

15

– минимальные перерывы между периодами нахождения в вынужденной позе (мин)

10

10

10

10

10

10

10

10

– максимальная суммарная длительность нахождения в вынужденной позе за смену (час)

1

1

1,5

1,5

1

1

1,5

1,5

б) вынужденные наклоны корпуса (по визуальной оценке более 300 от вертикали) (количество за

40

40

60

60

40

40

60

60

в) перемещение в пространстве (переходы, обусловленные технологическим процессом в течени

3

3

7

7

3

3

7

7

Постановлением Минтруда России от 7 апреля 1999 г. № 7 утверждены “Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную”, содержащие основные показатели тяжести труда (табл. 5).

Таблица 5

Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную

Характер работы,

показатели тяжести труда

Предельно допустимая масса груза, кг

Юноши, лет

Девушки, лет

14

15

16

17

14

15

16

17

Подъем и перемещение вручную груза постоянно в течение рабочей смены

3

3

4

4

2

2

3

3

Подъем и перемещение груза вручную в течение не более 1/3 рабочей смены:

– постоянно (более 2-х раз в час)

– при чередовании с другой работой (до 2-х раз в час)

6

12

7

15

11

20

13

24

3

4

4

5

5

7

6

8

Суммарная масса груза, перемещаемого в течение смены:

– подъем с рабочей поверхности

– подъем с пола

400

200

500

250

1000

500

1500

700

180

90

200

100

400

200

500

250

Примечания:

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

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

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

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

Гарантии и компенсации молодежи

Для работников, не достигших 18 лет, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени:

- в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время не должна превышать половины норм, указанных выше.

Работникам моложе 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года.

Расторжение трудового договора (контракта) с работниками моложе 18 лет по инициативе работодателя помимо обхождения соблюдения общего порядка увольнения

допускается только с согласия соответствующей Государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.