

## 1.10. Обязанности и ответственность работников по соблюдению требований охраны труда и трудового распорядка

### Обязанности работников по соблюдению требований охраны труда и трудового распорядка

Категории работников по характеру их трудовых функций

Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016 – 94, а также Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, подразделяют работников по характеру их трудовых функций на следующие **категории**:

1. **Руководители** (директора, управляющие и их заместители, главные бухгалтер, инженер, механик, технолог, энергетик, заведующие, начальники, мастера, прорабы и т.д.) осуществляют общее и функциональное руководство, принимают управленческие решения и организуют их выполнение, координируют деятельность структурных подразделений и исполнителей и др.;

2. **Специалисты** (администраторы, бухгалтеры, диспетчеры, инженеры, инспекторы, механики, техники, экономисты, юрисконсульты и др.) заняты решением инженерно-технических, конструкторских, экономических, информационных, плановых, снабженческих и других задач;

3. **Другие служащие** (технические исполнители), к которым относятся агенты, дежурные, коменданты, машинистки, операторы, секретари, учетчики, экспедиторы, выполняют учетные, копировально-множительные работы, ведут первичную обработку и передачу информации, осуществляют табельный учет и т.д.;

4. **Рабочие** (работники рабочих профессий), начиная от авербандщика и заканчивая юстировщиком, выполняют трудовые обязанности по своей профессии или по виду работ.

Необходимость обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности выдвигает проблемы охраны труда в число неотложных социальных задач, решение которых непосредственно связано с соблюдением руководителями и каждым работником требований охраны труда.

В связи с этим должностной инструкцией руководителя наряду с выполнением функций, предусмотренных квалификационной характеристикой должности, устанавливается обязанность обеспечения здоровых и безопасных условий труда для подчиненных исполнителей, а также контроль за соблюдением ими требований охраны труда.

Подобным образом должностная инструкция специалиста, технического исполнителя кроме функций, определенных квалификационной характеристикой должности, должна предусматривать обязанность соблюдения на каждом рабочем месте законодательства об охране труда, а при наличии подчиненных также контроль за выполнением ими требований охраны труда.

В производственные инструкции работников рабочих профессий наряду с выполнением работ, предусмотренных квалификационной характеристикой профессии, необходимо включать обязанность по соблюдению требований охраны труда, относящихся к их трудовым функциям.

Обязанности работников в области охраны труда

Обязанности каждого работника в области охраны труда изложены в ст. 214 Трудового кодекса РФ.

### **Каждый работник обязан:**

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

Кроме этого ст. 21 ТК РФ установлено, что каждый работник обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

Лица, виновные в нарушении или невыполнении требований охраны труда, привлекаются к дисциплинарной, материальной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном трудовым, гражданским, административным и уголовным законодательством Российской Федерации.

### **Права и гарантии прав работников на охрану труда**

**Право и гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда** изложены в ст. 219 и 220 Трудового кодекса Российской Федерации.

Право работников на охрану труда

#### **Каждый работник имеет право:**

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- на получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- на обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- на обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- на запрос о проведении проверки условий труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- на обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- на личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- на внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);
- на компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Гарантии права работника на охрану труда

**Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, заключаются в следующем:**

1. Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.
2. Условия труда, предусмотренные трудовым договором (контрактом), должны соответствовать требованиям охраны труда.
3. На время приостановления работ федеральными органами исполнительной власти в области государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На этот период работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.
4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя работника до устранения опасности

для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и должен оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

7. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8. В целях предупреждения и устранения нарушений законодательства об охране труда государство обеспечивает организацию и осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

### **Охрана труда женщин и молодежи**

Дополнительные гарантии охраны труда женщин

**Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями** сформулированы законодателем в Главе 41 Трудового кодекса РФ.

Так, ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Постановлением Правительства РФ от 25.12.2000 № 162 утвержден Перечень тяжелых работ и работ во вредных или опасных условиях труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. Постановлением Правительства РФ от 86.02.1993 № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» установлены следующие нормы:

- *Подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой (до двух раз в час) – 10 кг;*
- *Подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены – 7 кг;*
- *Величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены, не должна превышать с рабочей поверхности – 1750 кг, а с пола – 875 кг.*
- *При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать – 10 кг.*

*\*В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки*

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

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

При прохождении обязательного диспансерного наблюдения в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух или более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

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

По заявлению женщины, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком, она может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

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

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерывов для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые 3 (*три*) часа продолжительностью не менее 30 (*тридцати*) минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух или более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее 1 (*одного*) часа. По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от

направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Вышеперечисленные гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте *до 5 (пяти) лет*, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще, чем *1 (один) раз в три месяца*, представлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности.

Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 (четыре) дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению 1 (один) дополнительный выходной в месяц без сохранения заработной платы.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 (четырнадцати) календарных дней. Указанный отпуск по письменному 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.

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

Дополнительные гарантии охраны труда молодежи

**Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет** регламентированы статьями 205 и 272 Трудового кодекса РФ.

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 (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами).

Запрещается переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. Постановлением Минтруда России от 07.04.1999 № 7 «Об утверждении норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную» установлены предельные массы подъема и перемещения груза вручную, а именно:

*Постоянно в течение рабочей смены:*

- для юношей: 14-15 лет – 3 кг; 16-17 лет – 4 кг
- для девушек: 14-15 лет – 2 кг; 16-17 лет – 3 кг

*В течение не более 1/3 рабочей смены постоянно (более двух раз в час):*

- для юношей 14,15,16,17 лет соответственно 6, 7, 11, 13 кг
- для девушек 14, 15,16,17 лет соответственно 3, 4, 5, 6 кг

*В течение не более 1/3 рабочей смены при чередовании с другой работой (до двух раз в час):*

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

Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу *только после предварительного обязательного медицинского осмотра* (обследования) и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, ежегодно подлежат обязательному осмотру (обследованию) за счет средств работодателя.

*Запрещается* направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет (за исключением 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, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утвержденными Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Для работников в возрасте до 18 лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

Для работников в возрасте до 18 лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений начального

профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором могут устанавливаться пониженные нормы выработки.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью *31 календарный день* в удобное для них время.

### **Особенности регулирования труда отдельных профессиональных групп**

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

Особенности регулирования труда совместителей, надомников, работников транспорта и работающих вахтовым методом законодателем освещены в главах 44, 47, 49 и 51 Трудового кодекса РФ.

Работа по совместительству

**Совместительством** считается выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте *до 18 (восемнадцати) лет* на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать *4 (четыре) часов в день*. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену).

В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал *6 (шесть) месяцев*, то отпуск предоставляется авансом.

Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются работникам только по основному месту работ. Другие предусмотренные гарантии и компенсации предоставляются совместителям в полном объеме.

Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с совместителем, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме



предупреждает указанное лицо не менее чем за 2 (две) недели до прекращения трудового договора.

#### Надомная работа

**Надомниками** являются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретенных надомником за свой счет.

Надомник может выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с участием членов его семьи. При этом трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают.

В случае использования надомником своих инструментов и механизмов ему выплачивается работодателем компенсация за износ в порядке, определенном трудовым договором. Порядок и сроки обеспечения надомников сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов, принадлежащих надомникам, вывоза готовой продукции определяются трудовым договором.

Работы, поручаемые надомникам, не могут быть противопоказаны им по состоянию здоровья и должны выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Расторжение трудового договора с надомниками проводится по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

#### Работа, связанная с движением транспортных средств

**Работники, принимаемые на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств**, должны пройти профотбор и профподготовку в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области транспорта.

Прием работника на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, производится после обязательного предварительного медосмотра (обследования) в установленном порядке.

Работникам, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, не разрешается работа по совместительству, непосредственно связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области транспорта, с учетом мнения соответствующих общероссийского профсоюза и общероссийского объединения работодателей.

Дисциплина работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, регулируется Трудовым кодексом РФ и положениями (уставами) о дисциплине, которые устанавливаются и федеральными законами.

#### Работа вахтовым методом

**Вахтовый метод** – особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

Вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места постоянного проживания работников или места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями, а также в целях осуществления иной производственной деятельности.

Работники, привлекаемые к работам вахтовым методом, в период нахождения на объектах производства работ проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности указанных работников во время выполнения ими работ и междуменного отдыха, либо и приспособленных для этих целей и оплачиваемых за счет работодателя общежитиях, иных жилых помещениях.

Порядок применения вахтового метода утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в установленном порядке.

К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться работники и возрасте *до 18 (восемнадцати) лет*, беременные женщины и женщины, имеющие противопоказания к выполнению работ вахтовым методом в соответствии с медицинским заключением.

Вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междуменного отдыха. Продолжительность вахты не должна превышать *1 (одного) месяца*. В исключительных случаях на отдельных объектах продолжительность вахты может быть увеличена работодателем *до 3 (трех) месяцев* с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в установленном порядке.

При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за смену, квартал или иной более длительный период, но не более чем за *1 (один) год*. Работодатель обязан вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника по месяцам и за весь учетный период.

Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком работы на вахте, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в установленном порядке. В указанном графике предусматривается время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно. Дни нахождения в пути к месту вахты и обратно в рабочее время не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха.

Каждый день отдыха в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте (день междувахтового отдыха) оплачивается в размере дневной тарифной ставки, дневной ставки – части оклада (должностного оклада) за день работы, если более высокая оплата не установлена коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте, не кратные целому рабочему дню, могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых рабочих дней с последующим предоставлением дополнительных дней междувахтового отдыха.

Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункт сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы.

Работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов:

1. Устанавливается районный коэффициент и выплачиваются процентные надбавки к зарплате в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, постоянно работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям;

2. Предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в порядке и на условиях, которые предусмотрены для постоянно работающих:

- в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня;
- в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, – 16 календарных дней.

В стаж работы, дающий право работникам на соответствующие гарантии и компенсации, включаются календарные дни вахты в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям и фактические дни нахождения в пути, предусмотренные графиком работы на вахте.

За каждый день нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно, предусмотренный графиком работы на вахте, а также за дни задержки в пути по метеорологическим условиям или вине транспортных организаций работнику выплачиваются дневная тарифная ставка, часть оклада (должностного оклада) за день работы (дневная ставка).

Работа иностранных граждан и лиц без гражданства

**Особенности регулирования труда иностранных граждан и лиц без гражданства**, отражены в статье 11 Трудового кодекса РФ, в статьях 13, 13.1, 13.2 и 13.3 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (далее – Закон № 115-ФЗ), а также в Административном регламенте, утвержденном Приказом от 11.01.2008 № 1/4/1/2 ФМС России, Минздравсоцразвития России, Минтранса России, Госкомрыболовства РФ, и рядом других нормативных правовых актов, включая международные договоры Российской Федерации.

Работодатели часто привлекают иностранных граждан не только для выполнения работ, не требующих особой квалификации (рабочие на стройках, продавцы, подсобные рабочие, дворники и т.д.), но и в качестве высококвалифицированных специалистов, имеющих уникальный опыт работы за рубежом (врачи, преподаватели, научные работники, артисты, тренеры и т.п.).

Чтобы правильно оформить на работу иностранного гражданина, в первую очередь необходимо определить его статус в соответствии с Законом № 115-ФЗ. По данному Закону всех иностранцев можно разделить на **три категории**:

**1. Временно пребывающие в Российской Федерации** – *иностранцы граждане, которые не имеют вида на жительство в России или разрешения на временное проживание и прибыли в Российскую Федерацию на основании визы или в порядке, не требующем ее получения, и получившие миграционную карту.*

Время нахождения таких лиц определяется сроком действия визы, а в случае безвизового въезда этот период не может превышать 90 (девяносто) суток. По истечении срока действия визы или иного срока временного пребывания иностранный гражданин обязан выехать из Российской Федерации. Исключение составляют случаи, когда срок действия визы или срок временного пребывания в России был продлен, либо иностранцу

была выдана новая виза, разрешение на временное проживание или вид на жительство, а также иные случаи, предусмотренные Законом № 115-ФЗ.

Срок временного пребывания в Российской Федерации иностранного гражданина в порядке, не требующем получения визы, заключившего трудовой договор или гражданско-правовой договор на выполнение работ (оказание услуг) и получившего разрешение на работу в законном порядке, продлевается на срок действия заключенного договора, но не более чем на 1 (один) год, исчисляемый со дня въезда иностранца.

**2. Временно проживающие в России – иностранные граждане, получившие разрешение на временное проживание.**

Получить подобное разрешение могут иностранцы, прибывшие в Российскую Федерацию как в визовом, так и в безвизовом порядке.

**Разрешение на временное проживание** – подтверждение права иностранного гражданина или лица без гражданства временно проживать в Российской Федерации до получения вида на жительство, оформленное в виде отметки в документе, удостоверяющем личность иностранного гражданина или лица без гражданства, либо в виде документа установленной формы, выдаваемого в России лицу без гражданства, не имеющему документа, удостоверяющего его личность. Разрешение на временное проживание не может быть выдано в форме электронного документа.

**3. Постоянно проживающие в Российской Федерации иностранные граждане, получившие вид на жительство.**

**Вид на жительство** – документ, выданный иностранцу или лицу без гражданства в подтверждение их права на постоянное проживание в России, а также их права на свободный въезд в нашу страну.

Вид на жительство выдается на 5 (пять) лет и может продлеваться неограниченное количество раз на такой же срок. Вид на жительство, выданный лицу без гражданства, является одновременно документом, удостоверяющим его личность. Вид на жительство не может быть выдан в форме электронного документа.

Иностранные граждане пользуются правом свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также правом на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности с учетом ограничений, предусмотренных Законом № 115-ФЗ.

Работодателем либо заказчиком работ (услуг) является физическое или юридическое лицо, получившее в установленном порядке разрешение на привлечение и использование иностранных работников на основании заключенных с ними трудовых или гражданско-правовых договоров соответственно.

Иностранный гражданин имеет право осуществлять трудовую деятельность при наличии разрешения на работу, за исключением случаев, предусмотренных Законом № 115-ФЗ.

**Разрешение на работу** – документ, подтверждающий право иностранного гражданина на временное осуществление на территории России трудовой деятельности или деятельности в качестве индивидуального предпринимателя.