

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ О. Е. КУТАФИНА (МГЮА)

СПЕЦИФИКА РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Учебное пособие
для магистров

Ответственные редакторы

доктор юридических наук,
доцент **Н. Л. Лютов**,
кандидат юридических наук,
доцент **И. С. Цыпкина**



Коллектив авторов

Специфика регулирования

труда отдельных

категорий работников

Текст предоставлен правообладателем

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=69441331

Специфика регулирования труда отдельных категорий работников,

Учебное пособие для магистров / Под ред. Н.Л. Лютова, И.С.

Цыпкиной: Проспект; Москва; 2018

ISBN 9785392275595

Аннотация

Важнейшей особенностью современного трудового права является его единство, которое базируется на целом ряде факторов. Объективно существующие различия в характере, видах труда, в его условиях порождают необходимость различного подхода к оценке труда работников, необходимость наличия специальных норм.

В настоящем пособии раскрыта специфика правового регулирования труда отдельных категорий работников, связанная с их психофизиологическими особенностями, видом осуществляемой ими экономической деятельности (в производственной, социальной и научной сферах), трудовой связи с работодателем и местом осуществления трудового

процесса, особенностями самого работодателя, характером занимаемой должности, трудовым статусом иностранных работников и лиц без гражданства.

Нормативные акты используются по состоянию на 1 июня 2017 г.

Учебное пособие подготовлено в соответствии с программой учебного курса по направлению магистерской подготовки «Юрист в сфере управления персоналом».

Содержание

Введение	8
Глава 1	11
1.1. Женщин и лиц с семейными обязанностями	11
1.2. Работников в возрасте до восемнадцати лет	37
1.3. Инвалидов	52
Глава 2	62
2.1. Работников транспорта	62
2.2. Работников, занятых на подземных работах	92
Конец ознакомительного фрагмента.	97

**Специфика регулирования
труда отдельных категорий
работников. Учебное
пособие для магистров**

**Ответственные редакторы
доктор юридических
наук, доцент Н. Л. Лютов,
кандидат юридических
наук, доцент И. С. Цыпкина**

Авторы:

Акатнова М. И. – п. 2.6 (в соавт. с Ф. О. Сулеймановой), 2.7 (в соавт. с Е. А. Астраханцевой, Ф. О. Сулеймановой), 4.5 (в соавт. с Ф. О. Сулеймановой); **Астраханцева Е. В.** – п. 2.7 (в соавт. с М. И. Акатновой, Ф. О. Сулеймановой); **Бондаренко Э. Н.** – п. 3.3; **Дзарасов М. Э.** – п. 5.10; **Сулейманова Ф. О.** – п. 2.1, 2.2, 2.6 (в соавт. с М. И. Акатновой), 2.7 (в соавт. с М. И. Акатновой, Е. А. Астраханцевой), 4.5 (в соавт. с М. И. Акатновой), 5.5–5.8; **Ерофеева О. В.** – п.

1.1, 1.2; **Жаворонков Р. Н.** – п. 1.3, 3.2; **Лютов Н. Л.** – п. 5.1; **Морозов П. Е.** – п. 5.2, 5.9, 5.11 (в соавт. с В. Н. Соловьевым); **Рогалева И. Ю.** – аннотация, п. 3.7; **Рогачев Д. И.** – п. 3.6; **Соловьев В. Н.** – п. 5.11 (в соавт. с П. Е. Морозовым); **Цыпкина И. С.** – п. 3.1, 3.4, 3.5, 6.2; **Черных Н. В.** – введение, п. 2.3, 2.4, 4.1–4.4; **Шевченко О. А.** – п. 2.5, 5.4, 6.1; **Шония Г.В.** – п. 5.3.

Рецензенты:

Головина С. Ю., доктор юридических наук, профессор, заведующая кафедрой трудового права Уральского государственного юридического университета;

Куренной А. М., доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового права Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова.

Ответственные редакторы:

Лютов Н. Л., доктор юридических наук, доцент, заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА);

Цыпкина И. С., кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА).



ebooks@prospekt.org

© Коллектив авторов, 2018

© ООО «Проспект», 2018

Введение

Одной из ярко выраженных особенностей трудового права как самостоятельной отрасли права является сочетание единства и дифференциации в правовом регулировании труда.

Единство трудового права отражается в его общих конституционных принципах, в единых основных трудовых правах и обязанностях работников (ст. 21 ТК РФ) и работодателей (ст. 22 ТК РФ), в общих положениях гл. I ТК РФ, в общих нормативных актах трудового законодательства, распространяющихся на всю территорию России и на всех работников, где бы и кем бы ни не работали¹.

Дифференциация, рассматриваемая как установление специальных норм для отдельных категорий работников, представляет собой правовой инструмент, позволяющий в рамках одной отрасли права, на основе отраслевых принципов правового регулирования учесть специфику общественных отношений, складывающихся в условиях или между субъектами, обладающими определенной спецификой. Она выступает противоположностью единства правового регулирования, которое олицетворяет существование единого правового статуса работников, их равенство и в конечном счете единство отрасли права, немислимое без опоры на устой-

чивость и определенность правового положения основных участников соответствующих правоотношений².

Особенности регулирования труда отдельных категорий работников сосредоточены в разделе XII (статьи 251–351.5) ТК РФ.

Впервые выделение в составе кодифицированного акта отдельного раздела, объединяющего специальные нормы, устанавливающие особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников, произошло при принятии ТК РФ 2001 г.

Через некоторое время раздел XII ТК РФ начал активно дополняться новыми главами и статьями, касающимися особенностей регулирования труда отдельных категорий работников, в том числе регулирования труда спортсменов и тренеров (глава 54.1 ТК РФ), работников государственных корпораций, публично-правовых компаний, государственных компаний (статья 349.1), внебюджетных фондов (статья 349.2 ТК РФ), работников, работающих в микропредприятиях (глава 48.1 ТК РФ), работников, занятых на подземных работах (глава 51.1 ТК РФ), дистанционных работников (глава 49.1 ТК РФ), научных работников (глава 52.1 ТК РФ), иностранных работников и лиц без гражданства (глава 50.1 ТК РФ), работников кредитных организаций (статья 349.4 ТК РФ), работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников

(персонала) (глава 53.1 ТК РФ) и др.

В данном учебном пособии выделена специальная глава, посвященная регламентации трудового процесса руководителей организаций, государственных и муниципальных служащих, судей и др., поскольку от их профессионализма, коррупционной устойчивости, умения своевременно и эффективно решать поставленные задачи зависит сохранение социальной стабильности в обществе, а также обеспечение и защита законных прав граждан.

В настоящее время все больше исследователей в сфере трудового права называют дифференциацию трудового законодательства России перманентным процессом, в результате которого из года в год увеличивается количество специальных норм, устанавливающих особые права и обязанности отдельных категорий работников³, что позволяет называть углубление дифференциации правового регулирования трудовых отношений одной из наиболее характерных тенденций развития трудового права на современном этапе⁴.

Отмеченные факторы предопределяют необходимость серьезного изучения особенностей регулирования труда отдельных категорий работников.

Глава 1

Специфика правового регулирования труда работников, связанная с их психофизиологическими особенностями

1.1. Женщин и лиц с семейными обязанностями

Правовое регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений с участием женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних осуществляется в целях создания благоприятных и безопасных условий труда и обеспечения равенства возможностей в осуществлении ими трудовых прав и свобод с учетом их общественно значимых особенностей (в частности, выполнения функций материнства и воспитания детей, наличия членов семьи, нуждающихся в уходе, несовершеннолетия).

В соответствии с частью 3 статьи 19 Конституции Российской Федерации мужчина и женщина имеют равные права и

свободы и равные возможности для их реализации с учетом общепризнанных принципов и норм международного права. Дискриминация по признаку пола является нарушением основных прав и свобод гражданина. Вместе с тем меры, направленные на защиту женщин на определенных видах работ с учетом физиологических особенностей организма, а также на охрану материнства не считаются дискриминационными.

Трудовое законодательство в соответствии с Конституцией Российской Федерации, общепризнанными принципами и нормами международного права и международными договорами Российской Федерации⁵ становится гарантией трудовых прав и свобод женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних.

В целях установления особой защиты женского организма от воздействия неблагоприятных производственных факторов трудовым законодательством предусмотрено ограничение труда женщин на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на подземных работах. Перечень производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждают в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социаль-

но-трудовых отношений. В связи с тем, что поскольку такой Перечень до настоящего времени не утвержден, применяется Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержденный постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162⁶.

Понятия «вредных производственных факторов», «опасных производственных факторов», «безопасных условий труда» приведены в статье 209 ТК РФ.

В международной практике наблюдается тенденция к установлению гендерного равенства в сфере труда, в том числе и по вопросам доступа женщин к определенным профессиям и работам, в силу которой принятые Перечни не обеспечивают мужчинам и женщинам равную защиту в сфере труда.

По мнению Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин введение такой законодательной нормы отражает стойкие стереотипы, касающиеся роли и обязанностей женщин и мужчин в семье и обществе, которые консервируют традиционные представления о женщине как жене и матери и подрывают ее социальный статус и перспективы образовательного и карьерного роста. Ранее Комитет в своих замечаниях по восьмому периодическому докладу России, касающемуся исполнения Факультативного протокола к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 18 декабря 1979 г.⁷ выражал беспокойство

существованием чрезмерно ограничительного списка специальностей и областей профессиональной деятельности, к которым женщины лишены доступа, и рекомендовал государству-участнику пересмотреть данный список, с тем чтобы он включал лишь ограничения, необходимые для охраны материнства в строгом смысле этого понятия, а также поощрять и упрощать трудоустройство женщин в ранее запрещенных областях профессиональной деятельности путем улучшения условий труда⁸.

Конституционный Суд Российской Федерации рассматривал вопрос о конституционности запрета женщинам выполнять работу с вредными и опасными условиями труда, а также на подземных работах. Так, в определении от 22 марта 2012 г. № 617-О⁹ Конституционный Суд Российской Федерации, обосновывая невозможность выполнения женщиной обязанностей машиниста электропоезда, исходил из санитарно-гигиенических требований к работе и на вредном влиянии данной работы на репродуктивную функцию. При этом Конституционный Суд Российской Федерации, ссылаясь на пункт 1 примечания к Перечню производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, указал на то, что с развитием техники и технологии условия труда изменяются, вредные производственные факторы исчезают либо их воздействие ослабляется настолько, что становится безопасным для репродуктивного здоровья женщины, в связи с чем определенные производства, работы, долж-

ности подлежат исключению из Перечня. Между тем эти изменения не всегда влекут за собой оперативные изменения в Перечень.

Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин рассмотрел обращение Светланы Медведевой против Российской Федерации, которой было отказано в трудоустройстве на работу в качестве моториста-рулевого, и принял 25 февраля 2016 г. сообщение № 60/2013. Как указал Комитет, отказ в приеме на работу в качестве моториста-рулевого и подтверждение этого решения судебными инстанциями де-факто означают для нее запрет на осуществление права на трудоустройство в соответствии с полученным образованием, поскольку специальность техника-судоводителя в любом случае автоматически подразумевает работу в условиях, которые определяются государством-участником как опасные для женщин. Комитет отмечает, что отказ в трудоустройстве ставит автора в положение, при котором она не может зарабатывать себе на жизнь по специальности, на которую училась, что имеет для нее неблагоприятные экономические последствия. Комитет пришел к выводу о том, что действующее законодательство не обеспечивает на основе равенства мужчин и женщин право на одинаковые возможности при найме на работу, в том числе применение одинаковых критериев отбора при найме. Комитет отметил, что в рамках действующего законодательства заявитель не сможет получить равные возможности при найме на те должности,

на которые она вправе претендовать в силу полученного образования, если работодатели не примут решение о создании безопасных условий труда; однако только сами работодатели могут принять решение о реализации дополнительных мер по созданию безопасных для женщин условий труда и пройти необходимую аттестацию. С учетом вышеизложенного Комитет указал, что отказ автору в трудоустройстве на основании общего положения законодательства представляет нарушение ее прав на одинаковые возможности при найме и свободный выбор профессии и рода работы согласно пунктам (1) (b) и (c) статьи 11 Конвенции, и признал права автора, предусмотренные указанными положениями, нарушенными, а судебные органы государства-участника не приняли мер для устранения нарушения¹⁰.

В разъяснениях, содержащихся в абз. 7 пункта 7 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»¹¹, указано, что отказ в заключении трудового договора с женщиной на выполнение названных работ не является дискриминационным, если работодателем не созданы безопасные условия труда, и это подтверждено результатами проведения специальной оценки условий труда, а также заключением государственной экспертизы условий труда.

С учетом данного разъяснения следует, что один только факт включения профессии или работы в Перечень тяже-

лых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержденный Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162, не свидетельствует о невозможности выполнения той или иной работы женщиной.

Применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые нормы, в силу части второй статьи 253 ТК РФ запрещается. Поскольку предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную не утверждены в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, применяются нормы, утвержденные Постановлением Правительства Российской Федерации от 6 февраля 1993 года № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»¹².

Кроме того, на работах, где применяется труд женщин, должны соблюдаться требования, предусмотренные Санитарными правилами и нормами СанПиН 2.2.0.555-96 «Гигиенические требования к условиям труда женщин», утвержденные Постановлением Государственного комитета санитарно-эпидемиологического надзора РФ от 28 октября 1996 г. № 32¹³, которые определяют обязательные гигиенические требования к производственным процессам, обо-

рудованию, основным рабочим местам, трудовому процессу, производственной среде и санитарно-бытовому обеспечению работающих женщин в целях охраны их здоровья.

Беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, а также лицам, воспитывающих детей в возрасте до полутора лет без матери, испытание, предусмотренное статьей 70 ТК РФ при приеме на работу, не устанавливается. Если же таким работникам было установлено испытание, то расторжение трудового договора с ними по результатам испытания не допускается.

В пункте 2 Постановления Пленума ВС РФ от 28 января 2014 г. № 1 содержится разъяснение, согласно которому к лицам, воспитывающим детей без матери, может быть отнесен отец, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна (попечителя) несовершеннолетнего, в случае, если мать ребенка умерла, лишена родительских прав, ограничена в родительских правах, признана безвестно отсутствующей, недееспособной (ограниченно дееспособной), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов либо отказалась взять своего ребенка из образовательной организации, медицинской организации, организации, оказывающей социальные услуги, или аналогичной организации, в иных ситуациях.

Кроме того, в Постановлении Пленума обращено внимание на то, что к лицам, воспитывающим детей без матери (кроме работников – родителей и лиц, наделенных правами и обязанностями опекуна или попечителя), с учетом конкретных обстоятельств, свидетельствующих об осуществлении ими соответствующих общественно значимых обязанностей (воспитание ребенка, уход или помощь члену семьи), могут быть отнесены и иные лица.

К лицам с семейными обязанностями может быть отнесен работник, имеющий обязанности по воспитанию и развитию ребенка в соответствии с семейным и иным законодательством (усыновитель, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна или попечителя); другой родственник ребенка, фактически осуществляющий уход за ним, в случаях, прямо предусмотренных законом (часть вторая статьи 256 ТК РФ); работник, имеющий обязанности в отношении других членов своей семьи, нуждающихся в установленных случаях в уходе или помощи. Круг указанных лиц не является исчерпывающим, поскольку к лицам с семейными обязанностями с учетом конкретных обстоятельств, свидетельствующих об осуществлении ими соответствующих общественно значимых обязанностей (воспитание ребенка, уход или помощь члену семьи), могут быть отнесены и иные лица.

Беременным женщинам должна быть предоставлена работа, которая соответствовала бы их физиологическим особенностям и исключала негативное влияние производственных

факторов на здоровье беременной женщины.

При предоставлении беременной женщиной медицинского заключения и соответствующего заявления, работодатель обязан снизить ей нормы выработки, нормы обслуживания либо перевести на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов.

В Санитарных правилах и нормах «Гигиенические требования к условиям труда женщин» СанПиН 2.2.0.555-96, утвержденных Постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 28 октября 1996 г. № 32, приведены работы, от выполнения которых должны освобождаться беременные женщины, а также критерии оптимальной трудовой нагрузки.

Снижение норм выработки, норм обслуживания либо перевод беременных женщин на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, осуществляется с сохранением среднего заработка по прежней работе.

Кроме того, в определенных условиях и производствах труд беременных женщин запрещается с момента медицинского подтверждения беременности, в этом случае беременной женщине должна быть предоставлена другая работа, исключающая воздействие неблагоприятных факторов. Если предоставление подходящей работы невозможно, беременная женщина освобождается от работы на весь срок беременности.

При прохождении обязательного диспансерного обследо-

вания в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы. Работодатель не вправе препятствовать беременной женщине проходить медицинское обследование и расценивать не выход на работу как совершение дисциплинарного проступка.

При переводе беременной женщины с работы, дающей право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в соответствии со ст. ст. 30, 31 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»¹⁴, на другую работу, не связанную с особыми условиями труда, такая работа приравнивается к работе, предшествующей переводу.

В таком же порядке исчисляются периоды, когда беременная женщина не работала до решения вопроса о ее трудоустройстве в соответствии с медицинским заключением¹⁵.

Работодатель, учитывая необходимость создания условий для нормального ухода за ребенком, обязан предоставить женщине, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет, по ее заявлению другую работу при невозможности выполнения прежней работы. Пунктом 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 разъясняется, что под невозможностью выполнения прежней работы женщиной, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет, следует понимать случаи, когда такая работа несовместима с кормлением ребенка и надлежащим уходом за ним, а также с определенным видом режима рабочего времени, разъезд-

ным характером работы, удаленностью места жительства от места работы и т. п.

В случае перевода женщины на нижеоплачиваемую работу за ней сохраняется средний заработок по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

В целях охраны здоровья беременных женщин запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни в силу наличия лишь факта беременности. Причем согласие самой беременной женщины на направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни не является основанием для привлечения их к данным видам работ.

В соответствии со ст. 298 ТК РФ беременные женщины не могут привлекаться к работе вахтовым методом.

Беременным женщинам предоставлено право использовать ежегодный оплачиваемый отпуск досрочно – до истечения шести месяцев непрерывной работы, присоединив его к отпуску по беременности и родам либо использовать его после этого отпуска или после окончания отпуска по уходу за ребенком независимо от стажа работы у данного работодателя. Право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска после отпуска по уходу за ребенком возникает даже если отпуск по уходу за ребенком использован частично, а также если женщина, находящаяся в отпуске по уходу за ре-

бенком, работает на условиях неполного рабочего времени или на дому. Причем одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по просьбе женщины должны быть предоставлены и дополнительные отпуска. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании заявления беременной женщины.

В случае совпадения ежегодного отпуска с отпуском по беременности и родам по желанию женщины ежегодный отпуск должен быть предоставлен по окончании послеродового отпуска или перенесен на другой срок (ст. 124 ТК РФ). Пунктом 20 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. № 1 разъясняется, что женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком с сохранением права на получение пособия по обязательному социальному страхованию и при этом работающей на условиях неполного рабочего времени или на дому, ежегодный оплачиваемый отпуск не предоставляется, поскольку использование двух и более отпусков одновременно ТК РФ не предусматривает. Если женщина не использовала отпуск за истекший рабочий год, то к отпуску по беременности и родам по ее желанию присоединяется отпуск за текущий год, а также неиспользованный отпуск за прошлый год.

Частью первой статьи 261 ТК РФ установлен запрет на расторжение трудового договора беременной женщины, который распространяется на все основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Увольнение

беременной женщины по инициативе работодателя возможно только при ликвидации организации или прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем.

В пункте 24 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 указано, что в случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудового договора с беременной женщиной этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации (часть четвертая статьи 81 ТК РФ), если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

Если ко времени рассмотрения судом спора об увольнении беременной женщины по инициативе работодателя организация ликвидирована либо индивидуальный предприниматель прекратил свою деятельность в установленном законом порядке, суд признает увольнение незаконным, изменяет формулировку основания увольнения на увольнение в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности в качестве индивидуального предпринимателя и дату увольнения на дату внесения записи о ликвидации юридического лица в единый государственный реестр юридических лиц или на дату исключения индивидуального предпринимателя из единого государственного реестра индивидуальных предпринимателей, а в случае прекращения дея-

тельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации – на дату государственной регистрации изменений учредительных документов организации (пункт 3 статьи 23, пункт 3 статьи 52, пункт 8 статьи 63 Гражданского кодекса Российской Федерации).

Норма части первой статьи 261 ТК РФ, как указал Конституционный Суд Российской Федерации в Постановлении от 6 декабря 2012 г. № 31-П¹⁶, является трудовой льготой, обеспечивающей стабильность положения беременных женщин как работников и их защиту от резкого снижения уровня материального благосостояния, обусловленного тем обстоятельством, что поиск новой работы для них в период беременности затруднителен. Названная норма, предоставляющая женщинам, которые стремятся сочетать трудовую деятельность с выполнением материнских функций, действительно равные с другими гражданами возможности для реализации прав и свобод в сфере труда, направлена на обеспечение поддержки материнства и детства в соответствии со статьями 7 (часть 2) и 38 (часть 1) Конституции Российской Федерации.

При этом Конституционный Суд Российской Федерации отметил, что и в случае однократного грубого нарушения беременной женщиной своих обязанностей она может быть привлечена к дисциплинарной ответственности с применением иных дисциплинарных взысканий, помимо увольне-

ния. При этом названная норма не указывает на возможность увольнения беременной женщины в зависимость от того, был ли поставлен работодатель в известность о ее беременности и сообщила ли она ему об этом, поскольку это обстоятельство не должно влиять на соблюдение гарантий, предусмотренных трудовым законодательством для беременных женщин при увольнении по инициативе работодателя. В таком случае правовое значение имеет лишь сам факт беременности на день увольнения женщины по инициативе работодателя. Данное толкование приведенных нормативных положений согласуется с разъяснениями, содержащимися в Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних», в пункте 25 которого обращено внимание судов на то, что, поскольку увольнение беременной женщины по инициативе работодателя запрещается, отсутствие у работодателя сведений о ее беременности не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе.

Так, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ в Определении от 19 января 2015 г. № 18-КГ14-148¹⁷ признала незаконным вывод суда первой инстанции о том, что так как истец, не поставившая в известность работодателя о факте своей беременности и временной нетрудоспособности, имело место злоупотребление сво-

им правом, в связи с чем ответчик был вправе применить к ней дисциплинарное взыскание в виде увольнения с работы за прогул, поскольку суд не учел гарантию, предусмотренную ч. 1 ст. 261 ТК РФ.

В Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. № 1 разъяснено, что гарантия, закрепленная ч. 1 ст. 261 ТК РФ, распространяется также и на лиц, в отношении которых предусмотрено специальное регулирование. К таким лицам относятся: женщины – руководители организации (гл. 43 ТК РФ), спортсмены и тренеры (гл. 54.1 ТК РФ), женщины, проходящие государственную гражданскую и муниципальную службу, и др. (п. 26). Увольнение беременной женщины по иным основаниям, не связанным с инициативой работодателя, в том числе по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон трудового договора (ст. 83 ТК РФ), и при нарушении правил приема на работу (ст. 84 ТК РФ) производится в общем порядке.

Особенности регулирования трудовых отношений беременных женщин и женщин, имеющих детей могут устанавливаться в отношении отдельных категорий работников. В частности, в ст. 332 ТК РФ не проводится конкурс на замещение должностей научно-педагогических работников, занимаемых беременными женщинами, должностей научно-педагогических работников, занимаемых по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет¹⁸.

В соответствии с частью четвертой статьи 261 ТК РФ не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя: с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет; с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до четырнадцати лет; с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери; с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель или иной законный представитель ребенка не состоит в трудовых отношениях (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5–8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

Понятие одинокой матери сформулировано в пункте 28 названного выше Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. № 1. При этом необходимо учитывать, что указанное понятие подлежит применению исключительно к гарантии, не допускающей расторжение с ней трудового договора по инициативе работодателя. Так, при разрешении споров о незаконности увольнения без учета гарантии, предусмотренной частью четвертой статьи 261 ТК РФ, судам следует исходить из того, что к одиноким матерям по смыслу данной нормы может

быть отнесена женщина, являющаяся единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспитанию и развитию своих детей (родных или усыновленных) в соответствии с семейным и иным законодательством, то есть воспитывающая их без отца, в частности в случаях, когда отец ребенка умер, лишен родительских прав, ограничен в родительских правах, признан безвестно отсутствующим, недееспособным (ограниченно дееспособным), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов, в иных ситуациях.

Трудовым законодательством установлена дополнительная гарантия для беременных женщин, работающих по срочному трудовому договору. Женщине, у которой срок трудового договора истекает в период беременности, работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. По запросу работодателя женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана не чаще чем один раз в три месяца представлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности.

Срочный трудовой договор с беременной женщиной мо-

жет быть расторгнут в случае его заключения на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможности ее перевода до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую она может выполнять с учетом состояния здоровья (часть третья статьи 261 ТК РФ). При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Срочный трудовой договор продлевается до окончания беременности женщины независимо от причины окончания беременности (рождение ребенка, самопроизвольный выкидыш, аборт по медицинским показаниям и др.).

Работающим женщинам предоставляются отпуска по беременности и родам (статья 255 ТК РФ), продолжительностью не менее 70 дней до родов и 70 дней после родов (в общей сложности не менее 20 недель) с выплатой за это время пособия по беременности и родам в размере полного заработка. Данная норма согласуется с положениями Конвенции МОТ от 28 июня 1952 г. № 103 «Относительно охраны материнства»¹⁹, согласно которой установлено право жен-

щин на отпуск по беременности и родам продолжительность не менее 14 недель, а также дополнительный отпуск при наличии заболеваний, осложнений или опасности осложнений вследствие беременности или родов. В нашей стране все эти международные стандарты выполняются: минимальная продолжительность отпуска в России составляет 140 календарных дней, а максимальная – 200 календарных дней. Более того, они превышают те, которые установлены названной выше Конвенцией²⁰. Аналогичные отпуска предоставляются работникам, усыновившим ребенка (статья 257 ТК РФ).

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет может быть предоставлен матери по ее письменному заявлению, отцу ребенка либо деду (бабушке), другому родственнику малолетнего ребенка, а также другому лицу, воспитывающему ребенка без матери. Возможность предоставления такого отпуска не зависит от степени родства и совместного проживания указанного лица с родителями (родителем) ребенка.

Перерывы для кормления ребенка предоставляются не только матерям, кормящим детей грудью, но и всем женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, в том числе усыновившим ребенка либо установившим над ним опеку. Они предоставляются в том случае, если женщина не использует отпуск по уходу за ребенком.

Работодатель обязан по выбору женщины такие перерывы присоединить к перерыву для отдыха и питания либо в

суммированном виде перенести как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением (п. 16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1).

Если по условиям работы предоставление перерывов невозможно, женщина по ее заявлению должна быть переведена на другую работу.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка. Если в отпуске находится другой член семьи, фактически осуществляющий уход за ребенком, это не лишает мать права на перерыв. Право на перерыв имеет также отец или опекун, воспитывающий ребенка без матери.

Гарантии более облегченного режима рабочего времени для женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет предусмотрены в части 2 статьи 259 ТК РФ. Перечисленные в данной статье гарантии распространяются также для матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников, имеющих детей-инвалидов, и работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением. Предоставляя всем работникам мужчинам и женщинам с семейными обязанностями эту гарантию, положения статьи 259 ТК РФ с учетом Конвенции МОТ № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» дают им

возможность выполнять свою работу на равных условиях, сочетая профессиональные и семейные обязанности. Основанием для предоставления работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей, является не только сам факт осуществления ухода, но и медицинское заключение, подтверждающее необходимость ухода.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, другому лицу, воспитывающему детей без матери) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Постановлением Правительства РФ от 13 октября 2014 г. № 1048 утверждены Правила предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами²¹. Периодичность подачи заявления (ежемесячно, один раз в квартал, один раз в год, по мере обращения или др.) определяется родителем (опекуном, попечителем) по согласованию с работодателем в зависимости от необходимости использования дополнительных оплачиваемых выходных дней. Оплата каждого дополнительного выходного дня для ухода за детьми-инвалидами производится в размере среднего заработка.

Женщинам, работающим в сельской местности, а также одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет (опекуну, попечителю и другому лицу, воспи-

тывающему ребенка без матери), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (статьи 262, 319 ТК РФ) предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы. Условием для предоставления указанным лицам одного дополнительного выходного дня в месяц день без сохранения заработной платы является заявление женщины и сам факт ее работы в сельской местности. Предоставление выходного дня не ставится в зависимость от наличия или отсутствия у нее детей.

При этом в п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 разъясняется, что не является дисциплинарным проступком использование работником дополнительных выходных дней в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в предоставлении таких дней.

Для женщин, работающих в сельской местности, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, также установлена льгота в отношении продолжительности рабочей недели. В частности, для указанной категории женщин предусмотрена 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не установлена трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной ра-

бочей неделе²².

Работодатель на основании ст. 262 ТК РФ обязан предоставить лицу, воспитывающему ребенка-инвалида (матери, отцу, опекуну, попечителю, приемному родителю), ежегодный оплачиваемый отпуск, предусмотренный ст. 114 ТК РФ, по его желанию в любое удобное для него время. В таком случае предоставление отпуска не зависит от очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя. При этом следует учитывать, что данная гарантия предусмотрена для одного из родителей (опекуна, попечителя, приемного родителя), воспитывающего ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет. Поэтому один из родителей обязан представить работодателю справку с места работы другого родителя подтверждающую неиспользование им полностью либо в части дополнительных оплачиваемых выходных дней в этом календарном месяце.

В целях создания благоприятных условий для воспитания детей и условий для отдыха статьей 263 ТК РФ предусмотрено право на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы имеют работник, имеющий двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работник, имеющий ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокая мать, воспитывающая ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отец, воспитывающий ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, при условии, что такое право

предусмотрено коллективным договором. Дополнительный отпуск должен быть предоставлен по письменному заявлению работника в удобное для него время, а также с учетом интересов ребенка (детей) и может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску либо использован отдельно как полностью, так и по частям (в том числе и по одному дню). При этом перенесение его на следующий рабочий год не допускается, поскольку он является целевым и его предоставление предусмотрено ежегодно.

Для сохранения равного положения при осуществлении воспитания детей без матери и реализации права труд, для лиц, воспитывающих детей без матери, предусмотрены те же гарантии и льготы, которые предоставляются женщинам в связи с материнством (статья 264 ТК РФ).

Вопросы для самопроверки

1. На каких работах запрещается труд женщин?
2. Какие виды отпусков предусмотрены трудовым законодательством для женщин и лиц с семейными обязанностями?
3. Назовите гарантии, предоставляемые беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями.
4. Какие льготы установлены для лиц, воспитывающих детей без матери, а также для лиц, воспитывающих детей-инвалидов?

1.2. Работников в возрасте до восемнадцати лет

Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет определяются трудовым законодательством.

Так, ст. 63 Трудового кодекса РФ установлены особенности заключения трудового договора с несовершеннолетними. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных статьями 13, 133 Федерального закона от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»²³.

Согласно разъяснениям, содержащимся в п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»²⁴, при рассмотрении дел, связанных с заключением трудового договора с лицом, достигшим возраста пятнадцати лет, необходимо учитывать, что трудовой договор с таким лицом может быть заключен для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, если несовершеннолетний к этому моменту уже получил, получает основное общее образование либо в соответствии со статьями 61 и 63 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об

образовании в Российской Федерации»²⁵ оставил общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или был отчислен из организации, осуществляющей образовательную деятельность. В случае заключения трудового договора с лицом, достигшим возраста пятнадцати лет, получающим основное общее образование, следует учитывать, что работа таким лицом должна выполняться в свободное от получения образования время и без ущерба для освоения образовательной программы.

Заключение трудового договора с лицом в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет в силу части третьей статьи 63 ТК РФ возможно при соблюдении следующих условий: подросток, достигший четырнадцати лет, должен быть учащимся; предлагаемая подростку работа должна относиться к категории легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью; работа по трудовому договору должна выполняться лишь в свободное от получения образования время и без ущерба для освоения образовательной программы; на заключение трудового договора должно быть получено письменное согласие одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства. Если другой родитель возражает против заключения трудового договора с лицом, не достигшим возраста пятнадцати лет, необходимо учитывать мнение самого несовершеннолетнего и органа опеки и попечительства.

Заключение трудового договора с лицами, не достигшими

четырнадцать лет, не допускается, за исключением выполнения работ для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений только в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках без ущерба его здоровью и нравственному развитию, по подготовке к спортивным соревнованиям и участию в спортивных соревнованиях по определенному виду (видам) спорта. Для заключения трудового договора необходимо в данном случае письменное согласие одного из родителей (опекуна) и разрешение органа опеки и попечительства.

В соответствии со статьей 8 Конвенции МОТ № 138 о минимальном возрасте для приема на работу (Женева, 26 июня 1973 г.)²⁶ в отношении участия детей в художественных выступлениях могут делаться изъятия из правила о минимальном возрасте приема на работу. Однако в таком случае необходимо выпускать специальные разрешения государственного органа власти, издаваемые после консультаций с организациями работников и работодателей. В таких разрешениях ограничивается продолжительность рабочего времени и устанавливаются условия, в которых может выполняться работа. В части 4 статьи 63 ТК РФ содержится общее правило, допускающее заключение трудового договора с лицами, не достигшими 14 лет, в творческих организациях, но отсутствует предписываемое Конвенцией специальное разрешение органа власти, содержащее основные условия труда

ребенка, и не разъясняется, как на практике должно применяться это положение. Это явно не соответствует требованиям Конвенции № 138²⁷.

В целях охраны здоровья и нравственного развития несовершеннолетние не могут быть допущены к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к подземным работам, работам, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес²⁸, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания), к работам, предполагающим переноску (передвижение) тяжестей сверх установленных предельных норм.

Поскольку Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до 18 лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаемый в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, не принят, применению подлежат:

- Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применять труд лиц моложе восемнадцати лет, утвержден Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163²⁹;

- Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утв. Постановлением Минтруда России от 7 апреля 1999 г. № 7³⁰.

Для подростков безопасными признаются те виды деятельности, которые соответствуют их возрастным и функциональным возможностям, не оказывают неблагоприятного влияния на их рост, развитие и состояние здоровья, исключают повышенную опасность травматизма для подростков и окружающих, учитывают повышенную чувствительность организма подростков к действию факторов производственной среды.

С целью обеспечения безопасных и безвредных условий трудового процесса, не оказывающих неблагоприятного влияния на рост, развитие и состояние здоровья подростков, Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 30 сентября 2009 г. № 58 утверждены Санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда работников, не достигших 18-летнего возраста СанПиН 2.4.6.2553-09³¹, устанавливающие санитарные правила, необходимые требования санитарно-эпидемиологической безопасности условий труда подростков в возрасте от 14 до 18 лет и условия прохождения производственного обучения (производственной практики) учащимися учебных заведений общего и профессионального образования.

В п. 7 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, ре-

гулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»³² разъясняется, что если в нарушение требований трудового законодательства несовершеннолетние лица были допущены к тем работам, на которых они не могли быть использованы, трудовой договор с такими лицами на основании статьи 84 ТК РФ прекращается при отсутствии возможности перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую он может выполнять. При этом работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В силу ст. 11.1 Закона РФ от 11 марта 1992 г. № 2487-1 «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации»³³ установлено, что лица, не достигшие возраста 18 лет, не могут претендовать на приобретение правового статуса частного охранника.

Исходя из пункта 1 ст. 21 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»³⁴ несовершеннолетние не допускаются к прохождению государственной гражданской службы.

Лицо, не достигшее возраста 18 лет, в силу ст. 342 ТК РФ не может быть работником религиозной организации, а также привлечен к работе вахтовым методом.

Вместе с тем помимо работ, запрещенных названными выше нормативными положениями, несовершеннолетние не могут привлекаться к работам: по совместительству (ч. 6 ст. 282 ТК РФ), по письменному договору о полной материальной ответственности (ст. 244 ТК РФ). При этом работник, не достигший возраста восемнадцати лет, полной материальной ответственности не несет, за исключением случаев умышленного причинения ущерба, причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также причинения ущерба в результате совершения преступления или административного проступка (п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1).

В случае возникновения спора о возмещении ущерба, причиненного работодателю работником, не достигшим возраста восемнадцати лет, следует учитывать, что такое лицо полной материальной ответственности не несет, за исключением случаев умышленного причинения ущерба, причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также причинения ущерба в результате совершения преступления или административного проступка (п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1).

В целях определения пригодности несовершеннолетнего по состоянию здоровья к работе, на которую предполагается его принять, он проходит обязательный предварительный

медицинский осмотр независимо от трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы).

С тем чтобы обеспечить контроль за состоянием здоровья несовершеннолетнего и выявить заболевания, препятствующие продолжению работе, проводятся еще и ежегодные медицинские осмотры до достижения ими возраста восемнадцати лет.

Организация медицинских осмотров несовершеннолетних в силу ст. 212 ТК РФ осуществляется работодателем и за счет его средств. На время медицинского осмотра за работником сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК). В качестве подтверждения прохождения работником медицинского осмотра (дополнительного обследования) достаточно представления работодателю заключения медицинского учреждения.

Не прохождение несовершеннолетним обязательного медицинского осмотра является основанием для отказа в заключении трудового договора. При отказе работника пройти ежегодный медицинский осмотр (обследование) при отсутствии уважительных причин влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности.

При выявлении заболеваний, препятствующих несовершеннолетнему осуществлять работу, работодатель вправе перевести работника с учетом медицинского заключения на

другую более легкую работу при наличии такой работы у работодателя. Отказ такого работника от перевода служит основанием для прекращения с ним трудового договора, поскольку в силу статьи 265 ТК РФ несовершеннолетним запрещается работать в условиях, которые могут причинить вред их здоровью.

Лица, не достигшие возраста 18 лет, имеют право на удлиненный отпуск продолжительностью 31 календарный день независимо от трудовой его функции. При этом локальными нормативными актами могут быть предусмотрены дополнительные дни к ежегодному оплачиваемому отпуску, которые будут присоединены к нему.

В п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 разъясняется, что в случае реализации несовершеннолетним права на ежегодный оплачиваемый отпуск после достижения восемнадцати лет продолжительность такого отпуска определяется пропорционально отработанному времени до и после наступления совершеннолетия.

Кроме того, статьей 267 ТК РФ установлена гарантия, предусматривающая, что ежегодный оплачиваемый отпуск может быть использован в удобное для несовершеннолетних время, т. е. они обладают преимущественным правом на его предоставление.

При этом запрещено отзывать работника моложе 18 лет из отпуска, а также запрещается замена отпуска денежной

компенсацией³⁵.

С тем, чтобы сохранить нормальный режим рабочего времени для несовершеннолетних, статья 268 ТК РФ предусматривает гарантии в виде запрещения направлять работников в возрасте до восемнадцати лет в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни. Что касается запрета направлять в командировки лиц, не достигших 18 лет, то этот запрет относится ко всем видам командировок.

В порядке исключения допускается направление в командировки лиц моложе 18 лет из 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. Перечни профессий и должностей профессий и должностей 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, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, утверждены Постановлением Правительства РФ от 28 апреля 2007 г. № 252³⁶.

Для указанных работников Приказом Минтруда России от 14 ноября 2014 г. № 882н³⁷ утверждены особенности проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работников.

Для работников, не достигших 18 лет, установлена дополнительная гарантия при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (за исключением ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуального предпринимателя), предусматривающая помимо соблюдения общего порядка увольнения (ст. 81 ТК РФ) получение согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Причем получение данного согласия необходимо и в том случае, если на момент принятия решения работодателем об увольнении работник был несовершеннолетним, а к моменту издания приказа об увольнении несовершеннолетний работник достиг 18 лет.

Если согласие на увольнение не будет получено работодателем или оно будет получено после издания приказа об увольнении, такое увольнение в силу ст. 394 ТК РФ подлежит признанию незаконным в связи с нарушением порядка увольнения.

Увольнение несовершеннолетнего работника по иным основаниям не требует получение такого согласия. Если работник, не достигший 18 лет, является членом профсоюза и тру-

довой договор с ним расторгается по п. 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, то на его увольнение необходимо не только согласие соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, но и мотивированное мнение профсоюза.

Несовершеннолетним работникам в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю, для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю. При этом продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 5 часов для несовершеннолетних в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет и 7 часов – в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет.

Для лиц, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в течение учебного года нормы рабочего времени составляют не более 12 часов в неделю для работников в возрасте до шестнадцати лет и не более 17,5 часа в неделю – для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет. При этом продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 2,5 часа для лиц в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет и 4 часа – в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет.

По сравнению с общими нормами выработки, установленными для взрослых работников, для лиц, не достигших 18 лет, предусмотрены пониженные нормы выработки исходя из установленной сокращенной продолжительности рабочего времени.

В п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 разъясняется, что доказательствами, подтверждающими фактическую продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего работника, являются: трудовой договор, график режима рабочего времени, табель учета рабочего времени, расчетные листки, документальные и электронные средства учета рабочего времени, а также иные доказательства, отвечающие требованиям относимости и допустимости, предусмотренным статьями 59 и 60 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Нормы выработки для указанной категории работников могут быть снижены на основании нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (Указы Президента РФ, Постановления Правительства РФ и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, субъектов РФ, а также органов местного самоуправления), коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, а также трудовым договором.

Работникам в возрасте до 18 лет при сокращенной продолжительности рабочего времени не гарантируется оплата труда в размере, установленном для работников при нормальной продолжительности рабочего времени.

При повременной системе оплаты труда заработная плата несовершеннолетним работникам выплачивается пропорционально отработанному времени – соответственно 35 или 24

часа в неделю (не совмещающим обучение с трудом) и 17,5 или 12 часов в неделю (совмещающим обучение с трудом в свободное от учебы время).

При сдельной системе труд лиц моложе 18 лет оплачивается по сдельным расценкам для взрослых работников с учетом предусмотренной для молодых работников нормы выработки (ст. 270 ТК РФ).

Для учащихся, работающих в свободное от учебы время, также установлена оплата пропорционально отработанному времени или выработке.

Работодатель вправе за счет собственных средств производить несовершеннолетним доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы: при повременной системе оплаты труда – до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы (до полной тарифной ставки или должностного оклада), при сдельной системе оплаты труда – до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность ежедневной работы работников моложе 18 лет. Такие доплаты могут устанавливаться коллективным договором, соглашением.

Вопросы для самопроверки

1. На каких работах зап решается применение труда несо-

вершеннолетних?

2. При соблюдении каких условий лицо, не достигшее 18 лет, может быть принято на работу?

3. Назовите дополнительные гарантии, которые предоставляются несовершеннолетним при расторжении трудового договора.

4. При каких условиях снижаются нормы выработки для работников в возрасте до 18 лет?

1.3. Инвалидов

Определение инвалида содержится в Законе о социальной защите инвалидов³⁸.

Инвалид – это лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты. При этом под ограничением жизнедеятельности понимается полная или частичная утрата лицом способности или возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, ориентироваться, общаться, контролировать свое поведение, обучаться и заниматься трудовой деятельностью.

Как все граждане Российской Федерации инвалиды имеют право работать по любой доступной им профессии. Ограничение их трудовых прав по признаку инвалидности является дискриминацией.

Дискриминация по признаку инвалидности – это любое различие, исключение или ограничение по причине инвалидности, целью либо результатом которых является умаление или отрицание признания, реализации или осуществления наравне с другими всех гарантированных в РФ прав и свобод человека и гражданина в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой иной

области. От дискриминации следует отличать дифференциацию правового регулирования труда инвалидов, которая является одним из правовых средств создания возможностей для реализации права инвалидов на труд. При этом дифференциация проводится как по объективным, так и по субъективным основаниям. Объективная дифференциация имеет место при организации доступных инвалидам форм трудовой деятельности (например, домашнего труда, дистанционного труда). Субъективная дифференциация осуществляется при принятии мер, направленных на защиту от вредных воздействий трудовой деятельности на здоровье работника, нарушенное вследствие инвалидности.

В разделе XII ТК РФ нет главы или статьи, специально посвященной правовому регулированию труда инвалидов. Правовые нормы, устанавливающие особенности регулирования их труда, содержатся в предыдущих разделах ТК РФ и в других нормативных правовых актах. Представляется, что отсутствие специальной главы в ТК РФ является недоработкой законодателя. В целях обеспечения системности правового регулирования труда инвалидов и упрощения правоприменения подобную главу следует включить в Раздел XII.

Если обратиться к опыту стран СНГ, трудовое право которых имеет много общего с российским трудовым правом, необходимо отметить, что подобная глава есть в Трудовом кодексе Республик Беларусь 1999 г. (гл. 21), Трудовом кодексе Республики Казахстан 2007 г. (гл. 24), Трудовом ко-

декс Кыргызской Республики 2004 г. (гл. 25), Трудовом кодексе Туркменистана 2009 г. (гл. 4 разд. XIII). Специальная статья, посвященная инвалидам, содержится в Трудовом кодексе Республики Армения 2004 г. (ст. 259), Трудовом кодексе Республики Таджикистан 1997 г. (ст. 152), Кодексе законов о труде Украины 1971 г. (ст. 172). Подобная статья со-держалась в КЗоТ РФ (ст. 157).

Дополнительными гарантиями занятости инвалидов является установление квоты для их приема на работу, создание дополнительных рабочих мест и специализированных организаций для труда инвалидов, а также другие меры³⁹. Реализация данных положений конкретизируется в ст. 13 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»⁴⁰ и других нормативных правовых актах.

Законодательством субъекта РФ устанавливается квота для приема на работу инвалидов. Если численность работников превышает 100 человек, квота устанавливается в раз-мере от 2 до 4 % среднесписочной численности работников. При численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек может устанавливаться квота в раз-мере не выше 3 %. При исчислении квоты для приема на ра-боту инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам

специальной оценки условий труда⁴¹.

От соблюдения установленной квоты для приема на работу инвалидов освобождаются общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов.

За неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для их приема на работу, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты Кодексом об административных правонарушениях РФ установлена административная ответственность в виде штрафа (ст. 5.45)⁴².

Дополнительно административная ответственность может быть установлена региональным законодательством. Например, статьей 2.2 Закона города Москвы от 21 ноября 2007 г. № 45 «Кодекс города Москвы об административных правонарушениях»⁴³ установлена административная ответственность в виде штрафа за невыполнение работодателем установленной законодательством города Москвы обязанности по созданию или выделению квотируемых рабочих мест. Согласно п. 4 ст. 4 Закона города Москвы от 22 декабря 2004 г. № 90 «О квотировании рабочих мест»⁴⁴ рабочие места считаются созданными (выделенными), если на

них трудоустроены инвалиды. Следовательно, административная ответственность наступает, если работодатель не выделил рабочие места для трудоустройства инвалидов, на выделенные в счет квоты места инвалиды не трудоустроены и т. д.

Для трудоустройства инвалидов могут создаваться как обычные, так и специальные рабочие места.

Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов – это рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов. Органами исполнительной власти субъектов РФ для каждого предприятия, учреждения, организации в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов устанавливается минимальное количество специальных рабочих мест для их трудоустройства. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов оснащаются (оборудуются) работодателями с учетом Основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности, утвержденных Приказом Минтруда России от 19 ноября 2013 г. № 685н⁴⁵.

Для обеспечения занятости инвалидов используются спе-

специализированные предприятия, созданные общественными организациями инвалидов. Государство оказывает поддержку специализированным предприятиям инвалидов. В том числе в этих целях на 2011–2020 годы принята Государственная программа РФ «Доступная среда», утвержденная Постановлением Правительства РФ от 1 декабря 2015 г. № 1297⁴⁶. Одним из ожидаемых результатов реализации Программы является увеличение численности занятых инвалидов, трудоустроенных при поддержке общественных организаций инвалидов, до 944 единиц к 2020 году.

Перечень рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов и Перечень рекомендуемых инвалидам профессий и должностей содержатся в Методических рекомендациях (см. Приказ Минтруда России от 4 августа 2014 г. № 515)⁴⁷, которые носят рекомендательный характер, не ограничивая при этом рациональное трудоустройство инвалидов в других профессиях и должностях.

В целях создания дополнительных гарантий реализации права инвалидов на труд законодательство устанавливает для них льготные условия труда.

Инвалидам в соответствии с Законом о социальной защите инвалидов (ст. 23) предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ:

- продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов устанавливается в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 94);
- инвалиды могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (ст. 96);
- привлечение к сверхурочной работе инвалидов допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 99);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 113);
- работодатель обязан на основании письменного заявления работающего инвалида предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году (ст. 128);

- при сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе при равной производительности труда и квалификации отдается инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества (ст. 179);
- работодатель обязан создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации и абилитации инвалида (ст. 224).

В соответствии с Законом РФ от 15 мая 1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»⁴⁸ инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы имеют право на: использование ежегодного очередного оплачиваемого отпуска в удобное для них время; получение дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 14 календарных дней; преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата независимо от стажа работы; первоочередное трудоустройство при ликвидации или реорганизации организации (пп. 5, 7 ст. 14).

Согласно Федеральному закону от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах»⁴⁹ инвалиды войны имеют право на: обучение по месту работы на курсах переподготовки и повышения квалификации за счет средств работодателя; использование ежегодного отпуска в удобное для них время; сохранение обслуживания в поликлиниках и других медицинских учреждениях, к которым они были прикреплены в период

работы до выхода на пенсию. Инвалидам войны I и II групп при недостаточности основного и дополнительного отпусков для лечения и проезда в санаторно-курортные учреждения и обратно разрешается выдавать листки временной нетрудоспособности на необходимое число дней и производить выплату пособий по государственному социальному страхованию независимо от того, кем и за чей счет предоставлена путевка (пп. 11, 16, 17 п. 1 ст. 14).

В целях обеспечения условий труда инвалидов, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 18 мая 2009 г. № 30 утверждены Санитарные правила СП 2.2.9.2510-09 «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов»⁵⁰.

Вопросы для самопроверки

1. Дайте легальное понятие «инвалид».
2. Объясните разницу между дискриминацией по признаку инвалидности в трудовых отношениях и дифференциацией правового регулирования труда инвалидов.
3. Охарактеризуйте условия квотирования рабочих мест для инвалидов.
4. Назовите основные требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

5. Какие льготные условия труда инвалидов установлены российским законодательством?

6. Раскройте основные положения Санитарных правил СП 2.2.9.2510-09 «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов».

Глава 2

Особенности регулирования труда работников в зависимости от вида осуществляемой ими экономической деятельности(в производственной, социальной и научной сферах)

2.1. Работников транспорта

К гражданам, поступающим на работу, связанную с движением транспортных средств, предъявляются особые требования, касающиеся профессиональной подготовки и состояния здоровья, необходимых для выполнения должностных обязанностей. И это не случайно. Транспорт относится к источникам повышенной опасности, в силу чего их владельцы несут юридическую ответственность даже при отсутствии вины в совершенном правонарушении (ст. 1079, 1083 Гражданского кодекса РФ). Работники, непосредственно управляющие транспортными средствами или управляющие движением транспортных средств, ответственны за жизнь и здо-

ровые многих людей. Поэтому трудовое законодательство предъявляет особые требования к приему на работу, рабочему времени, времени отдыха и дисциплине труда данной категории работников.

Перечень работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, утвержден Постановлением Правительства РФ от 19 января 2008 г. № 16⁵¹.

Особенности применения труда работников транспорта установлены главой Трудового кодекса РФ, а также нормативно-правовыми актами, посвященными регулированию использования транспортных средств соответствующего вида. Наиболее важные среди них:

- Воздушный кодекс РФ⁵²;
- Кодекс торгового мореплавания РФ⁵³;
- Кодекс внутреннего водного транспорта РФ⁵⁴;
- Федеральный закон от 10 января 2003 г. № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации»⁵⁵.

Согласно статье 328 ТК РФ одним из условий заключения трудового договора с работниками, принимаемыми на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, является прохождение профессионального отбора и профессиональной подготовки, т. е. указанные работники должны иметь специальное образование и обладать опре-

деленными навыками по управлению транспортными средствами, что подтверждается соответствующими документами.

Так, в соответствии со статьей 53 Воздушного кодекса РФ к выполнению функций членов экипажа гражданского воздушного судна, сотрудников по обеспечению полетов гражданской авиации, а также функций по техническому обслуживанию воздушных судов, по диспетчерскому обслуживанию воздушного движения допускаются лица из числа специалистов авиационного персонала гражданской авиации, имеющие выданные уполномоченным органом в области гражданской авиации соответствующие свидетельства.

Правила проведения проверки соответствия лиц, претендующих на получение указанных свидетельств, требованиям федеральных авиационных правил, а также правила выдачи указанных свидетельств установлены Постановлением Правительства РФ от 6 августа 2013 г. № 670⁵⁶ «Об утверждении Правил проведения проверки соответствия лиц, претендующих на получение свидетельств, позволяющих выполнять функции членов экипажа гражданского воздушного судна, сотрудников по обеспечению полетов гражданской авиации, функции по техническому обслуживанию воздушных судов и диспетчерскому обслуживанию воздушного движения, требованиям федеральных авиационных правил, а также выдачи таких свидетельств лицам из числа специалистов авиационного персонала гражданской авиации».

Лица, принимаемые в состав авиационного персонала, должны быть обладателями следующих свидетельств: частного пилота (самолет, дирижабль, вертолет); коммерческого пилота (самолет, дирижабль, вертолет); пилота многочленного экипажа (самолет); линейного пилота (самолет, вертолет); пилота планера; пилота свободного аэростата; пилота сверхлегкого воздушного судна; штурмана; бортрадиста; бортинженера (бортмеханика); летчика-наблюдателя; бортпроводника; бортоператора; специалиста по технической эксплуатации авиационной техники; сотрудника по обеспечению полетов (п. 1.2 Федеральных авиационных правил «Требования к членам экипажа воздушных судов, специалистам по техническому обслуживанию воздушных судов и сотрудникам по обеспечению полетов (полетным диспетчерам) гражданской авиации», утвержденных Приказом Минтранса РФ от 12 сентября 2008 г. № 147⁵⁷).

При этом свидетельство иностранного государства, выданное лицу из числа авиационного персонала, признается в Российской Федерации действительным при условии, если это свидетельство соответствует международным авиационным стандартам, признаваемым Российской Федерацией, и федеральным авиационным правилам⁵⁸.

В соответствии с Федеральным законом «О безопасности дорожного движения» от 10 декабря 1995 г. № 196-ФЗ⁵⁹ право на управление транспортными средствами подтверждает-

ся водительским удостоверением.

В Российской Федерации устанавливаются различные категории и входящие в них подкатегории транспортных средств, на управление которыми предоставляется специальное право:

категория «А» – мотоциклы; подкатегория «А1» – мотоциклы с рабочим объемом двигателя внутреннего сгорания, не превышающим 125 кубических сантиметров, и максимальной мощностью, не превышающей 11 киловатт;

категория «В» – автомобили (за исключением транспортных средств категории «А»), разрешенная максимальная масса которых не превышает 3500 килограммов и число сидячих мест которых, помимо сиденья водителя, не превышает восьми; автомобили категории «В», сцепленные с прицепом, разрешенная максимальная масса которого не превышает 750 килограммов; автомобили категории «В», сцепленные с прицепом, разрешенная максимальная масса которого превышает 750 килограммов, но не превышает массы автомобиля без нагрузки, при условии, что общая разрешенная максимальная масса такого состава транспортных средств не превышает 3500 килограммов; подкатегория «В1» – трициклы и квадроциклы;

категория «Тм» – трамваи;

категория «Тб» – троллейбусы;

категория «М» – мопеды и легкие квадроциклы и др.

Право на управление транспортными средствами предо-

ставляется лицам, сдавшим соответствующие экзамены. Проведение экзаменов, а также выдача водительских удостоверений осуществляется в порядке, установленном Постановлением Правительства РФ от 24 октября 2014 г. № 1097 «О допуске к управлению транспортными средствами» (вместе с «Правилами проведения экзаменов на право управления транспортными средствами и выдачи водительских удостоверений»)⁶⁰.

В Российской Федерации выдаются российские национальные и международные водительские удостоверения, соответствующие требованиям международных договоров Российской Федерации. Российское национальное водительское удостоверение выдается на срок десять лет, если иное не предусмотрено федеральными законами. Международное водительское удостоверение – на срок до трех лет, но не более чем на срок действия российского национального водительского удостоверения⁶¹.

Что касается железнодорожного транспорта, то Федеральный закон от 10 января 2003 г. № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» не устанавливает, какие именно группы работников железнодорожного транспорта должны проходить профессиональный отбор. Данные нормы содержатся в Приказе МПС России от 11 ноября 1997 г. № 23Ц⁶², которым утверждено Положение о порядке проведения испытаний, выдачи свидетельств на

право управления локомотивом и моторвагонным подвижным составом на российских железных дорогах, и в Приказе МПС России от 28 октября 1999 г. № 39Ц⁶³, утвердившее Положение о порядке проведения испытаний, выдачи свидетельств помощника машиниста локомотива, моторвагонного и специального самоходного подвижного состава на железных дорогах Российской Федерации. В указанных нормативных правовых актах установлены соответствующие требования к лицам, направляемым на профессиональную подготовку, определен порядок обучения, а также регламентирована процедура проведения испытаний и выдачи свидетельств на право управления локомотивом⁶⁴.

В соответствии со статьей 27 Кодекса внутреннего водного транспорта Российской Федерации к назначению на должности, относящиеся к командному составу судна и судовой команде, допускаются лица, имеющие дипломы и квалификационные свидетельства, установленные положением о дипломировании членов экипажей судов, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 31 мая 2005 г. № 349⁶⁵.

Членам экипажей судов, эксплуатируемых на внутренних водных путях Российской Федерации, выдаются: дипломы (капитана, старшего помощника капитана, второго помощника капитана, третьего помощника капитана, механика, первого помощника механика, электромеханика) и ква-

лификационные свидетельства (шкипера, боцмана, рулевого, матроса, машиниста, проводника).

Дипломы и квалификационные свидетельства выдаются квалификационными комиссиями по результатам квалификационных испытаний.

Лица командного состава судов, имеющие дипломы, должны не реже одного раза в пять лет проходить обучение на курсах повышения квалификации по программам, утвержденным Министерством транспорта РФ, с последующим прохождением квалификационных испытаний. По результатам этих испытаний квалификационные комиссии выдают подтверждения к дипломам. Срок действия таких подтверждений не может превышать 5 лет.

Вторым обязательным условием при приеме на работу является прохождение обязательного предварительного медицинского осмотра в Порядке, предусмотренном приложением № 3 к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302н⁶⁶.

Предварительные медицинские осмотры (обследования) при поступлении на работу, связанную с движением транспортных средств, проводятся в целях определения соответствия состояния здоровья работника поручаемой ему работе. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников проводятся медицинскими организациями, располагающими лицензией на указанный вид деятельности.

В соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от

12 апреля 2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» к таким работам, в частности, относятся работы по непосредственному управлению наземными транспортными средствами (п. 27 Перечня работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования)).

Для отдельных категорий работников транспорта действуют специальные нормативные акты, устанавливающие перечни профессий и должностей, при замещении которых проводятся указанные медицинские осмотры (см., в частности, Перечень профессий и должностей работников, обеспечивающих движение поездов, подлежащих обязательным предварительным, при поступлении на работу, и периодическим медицинским осмотрам, утв. Постановлением Правительства РФ от 8 сентября 1999 г. № 1020)⁶⁷.

Обязанность работников метрополитенов проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры установлена в Санитарных правилах эксплуатации метрополитенов СП 2.5.1337-03, вве-

денных в действие Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 30 мая 2003 г. № 110⁶⁸.

В соответствии с Приказом Минтранса России от 22 апреля 2002 г. № 50 «Об утверждении Федеральных авиационных правил «Медицинское освидетельствование летного, диспетчерского состава, бортпроводников, курсантов и кандидатов, поступающих в учебные заведения гражданской авиации» (вместе с «Федеральными авиационными правилами»)⁶⁹ обязательному медицинскому освидетельствованию подлежат, в частности:

- члены летного экипажа: пилоты коммерческой авиации (самолет и вертолет), линейные пилоты авиакомпаний (самолет и вертолет), штурманы, бортинженеры, бортмеханики, бортрадисты, летчики-наблюдатели;
- специалисты, осуществляющие управление движением воздушных судов в воздухе (далее – диспетчер УВД);
- члены кабинного экипажа: бортоператоры и бортпроводники;
- пилоты авиации общего назначения: частные пилоты, пилоты-планеристы, пилоты свободного аэростата, парашютисты, пилоты сверхлегких воздушных судов (далее – пилоты АОН), полетные диспетчеры.

По результатам медицинского освидетельствования выдается медицинское заключение, являющееся неотъемлемой частью свидетельства авиационного персонала.

Лица, не прошедшие в установленном порядке предвари-

тельный медицинский осмотр, не могут быть допущены к работе, непосредственно связанной с движением транспортных средств.

Обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет обязаны проходить работники, осуществляющие деятельность, связанную с источниками повышенной опасности, к которым относятся транспортные средства (ст. 213 ТК РФ).

Общими медицинскими психиатрическими противопоказаниями для работ, непосредственно связанных с движением транспортных средств, являются хронические и затяжные психические расстройства с тяжелыми стойкими или часто обостряющимися болезненными проявлениями. В соответствии с медицинскими психиатрическими противопоказаниями для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности в условиях повышенной опасности не могут быть допущены к работе в качестве водителя автобуса, троллейбуса, трамвая, маршрутного такси лица, страдающие пограничной умственной отсталостью и задержкой умственного развития, больные эпилепсией, алкоголизмом, наркоманией, токсикоманией, а также имеющие дефекты речи и заикание в тяжелой форме⁷⁰.

Периодические медицинские осмотры (обследования) работников транспорта проводятся с целью: динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления начальных форм профессиональных забо-

леваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на состояние здоровья работников, формирования групп риска; выявления общих заболеваний, являющихся медицинскими противопоказаниями для продолжения работы, связанной с воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов; своевременного проведения профилактических и реабилитационных мероприятий, направленных на сохранение здоровья и восстановление трудоспособности работников.

В целях обеспечения безопасности на транспорте работодатель обязан организовать предрейсовый медицинский осмотр, являющийся условием допуска работников, управляющих транспортными средствами либо управляющих движением транспортных средств, к работе. Так, Минздравом России совместно с Минтрансом России утверждены Методические рекомендации «Об организации проведения предрейсовых медицинских осмотров водителей транспортных средств»⁷¹, которые составляют содержание приложения к Письму Минздрава России от 21 августа 2003 г. № 2510/9468-03-32 «О предрейсовых медицинских осмотрах водителей транспортных средств». Основной задачей предрейсовых медицинских осмотров является выявление у водителей: признаков различных заболеваний; признаков употребления алкоголя, наркотиков, запрещенных лекарственных препаратов; остаточных явлений алкогольной интоксикации (похмельного синдрома); утомления. В случае

выявления указанных признаков водители не допускаются к управлению транспортными средствами.

Более детально порядок проведения медицинского освидетельствования на состояние опьянения регламентирован в Приказе Минздрава России от 18 декабря 2015 г. № 933н⁷².

Обязанность по организации проведения предварительных при приеме на работу, периодических, предрейсовых (предсменных), послерейсовых (послесменных) и текущих медицинских осмотров (обследований) работников транспорта лежит на работодателе (юридическом лице либо индивидуальном предпринимателе). Предварительные и периодические осмотры проводятся медицинскими организациями любой формы собственности, имеющими право на проведение предварительных и периодических осмотров, а также на экспертизу профессиональной пригодности в соответствии с действующими нормативными правовыми актами. Все указанные виды медицинских осмотров (обследований) осуществляются за счет средств работодателя.

Федеральным законом от 10 января 2003 г. № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации»⁷³ установлено, что лица, принимаемые на работу, непосредственно связанную с движением поездов и маневровой работой, и работники, выполняющие такую работу и (или) подвергающиеся воздействию вредных и опасных производственных факторов, проходят за счет средств работодателей обязательные предварительные (при поступлении на работу)

и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

Работники железнодорожного транспорта общего пользования, которые осуществляют производственную деятельность, непосредственно связанную с движением поездов и маневровой работой, и перечень профессий которых определяется федеральным органом исполнительной власти в области железнодорожного транспорта, проходят обязательные предрейсовые или предсменные медицинские осмотры, а также по требованию работодателей медицинское освидетельствование на установление факта употребления алкоголя, наркотического средства или психотропного вещества.

В соответствии с Приказом Минтранса России от 16 июля 2010 г. № 154 «Об утверждении Порядка проведения обязательных предрейсовых или предсменных медицинских осмотров на железнодорожном транспорте общего пользования»⁷⁴ целью проведения предрейсовых или предсменных медицинских осмотров работников является обеспечение безопасности движения поездов на железнодорожном транспорте общего пользования.

Помимо указанных в статье 328 Трудового кодекса РФ двух требований при приеме на работу (профессиональный отбор, профессиональное обучение и обязательные медицинские осмотры), для отдельных категорий работников транспорта предусмотрены и иные дополнительные требования.

Так, в соответствии со статьей 52 Воздушного кодекса РФ на должности специалистов авиационного персонала не принимаются лица, имеющие непогашенную или неснятую судимость за совершение умышленного преступления.

На работу в службы авиационной безопасности не принимаются лица:

1) имеющие непогашенную или неснятую судимость за совершение умышленного преступления;

2) состоящие на учете в учреждениях органов здравоохранения по поводу психического заболевания, алкоголизма или наркомании;

3) досрочно прекратившие полномочия по государственной должности или уволенные с государственной службы, в том числе из правоохранительных органов, из органов прокуратуры, судебных органов по основаниям, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации связаны с совершением дисциплинарного проступка, грубым или систематическим нарушением дисциплины, совершением проступка, порочащего честь государственного служащего, утратой доверия к нему, если после такого досрочного прекращения полномочий или такого увольнения прошло менее чем три года;

4) в отношении которых по результатам проверки, проведенной в соответствии с Федеральным законом «О полиции», имеется заключение органов внутренних дел о невозможности допуска этих лиц к осуществлению деятельно-

сти, связанной с объектами, представляющими повышенную опасность для жизни или здоровья человека, а также для окружающей среды.

Наличие гражданства Российской Федерации является одним из требований, предъявляемых к морским лоцманам, что предусмотрено в Положении о морских лоцманах Российской Федерации, утв. Приказом Минтранса России от 22 июля 2008 г. № 112⁷⁵.

Формально законодательством не установлен минимальный возраст приема на работы, связанные с управлением транспортными средствами. Однако такие ограничения установлены некоторыми подзаконными актами напрямую или косвенно, так как с возрастом часто связано получение разрешения на управление транспортным средством.

Так, дипломы выдаются лицам командного состава судов внутреннего плавания, достигшим 18-летнего возраста, а квалификационные свидетельства – членам судовой команды, достигшим 16-летнего возраста, имеющим соответствующее профессиональное образование и стаж плавания, годным по состоянию здоровья к работе на судах и прошедшим квалификационные испытания. При этом от квалификационных испытаний в течение одного года после окончания учебы освобождаются выпускники образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования (п. 9–10 Положения о дипломировании членов экипажей судов внутреннего плавания⁷⁶).

Право на управление транспортными средствами предоставляется:

транспортными средствами категории «М» и подкатегории «А1» – лицам, достигшим 16-летнего возраста;

транспортными средствами категорий «А», «В», «С» и подкатегорий «В1», «С1» – лицам, достигшим 18-летнего возраста;

транспортными средствами категорий «D», «Тm», «Тb» и подкатегории «D1» – лицам, достигшим 21-летнего возраста;

Достижение предельного возраста для занятия определенной должности на транспортном предприятии может послужить причиной отказа в приеме на работу или увольнения работника. Так, не допускается к выполнению функций командира воздушного судна, занятого в международных коммерческих воздушных перевозках, лицо, достигшее: 1) возраста 60 лет или 2) возраста 65 лет, в случае выполнения полетов в экипаже с другим пилотом – старше 60 лет. Кроме того, не разрешается выполнение функций второго пилота воздушного судна, занятого в международных коммерческих воздушных перевозках, лицом, достигшим возраста 65 лет (п. 2.15 и 2.16 Федеральных авиационных правил «Требования к членам экипажа воздушных судов, специалистам по техническому обслуживанию воздушных судов и сотрудникам по обеспечению полетов (полетным диспетчерам) гражданской авиации⁷⁷»).

В некоторых случаях необходимым условием приема на работу признается опыт работы.

Командиром воздушного судна является лицо, имеющее помимо действующего свидетельство пилота (летчика), а также подготовки, еще и опыт, необходимый для самостоятельного управления воздушным судном определенного типа (ст. 57 ВК РФ).

Право на управление транспортным средством предоставляется:

составами транспортных средств категорий «ВЕ», «СЕ», «DE» – лицам, имеющим право на управление транспортными средствами соответственно категорий «В», «С», «D» в течение не менее 12 месяцев;

составами транспортных средств подкатегорий «C1E», «D1E» – лицам, имеющим право на управление транспортными средствами соответственно категорий «С», «D» либо подкатегорий «C1», «D1» в течение не менее 12 месяцев (Федеральный закон «О безопасности дорожного движения» от 10 декабря 1995 № 196-ФЗ).

Приказом Минтранса РФ от 23 декабря 2009 г. № 249 «Об утверждении Федеральных авиационных правил «Требования к проведению обязательной сертификации физических лиц, юридических лиц, выполняющих авиационные работы. Порядок проведения сертификации»⁷⁸ «установлен для работодателя, осуществляющего деятельность по эксплуатации воздушных судов, предусмотрена обязанность прини-

мать меры к тому, чтобы его работники знали и исполняли законы, правила и процедуры государств, в воздушном пространстве которых выполняются полеты, а также государства регистрации воздушного судна и государства работодателя (п. 18 указанных Правил).

Выполнение данного требования является условием получения работы лицами, желающими выполнять международные воздушные полеты, поскольку согласно п. 1.3 Федеральных авиационных правил «Подготовка и выполнение полетов в гражданской авиации Российской Федерации», утвержденных Приказом Минтранса РФ от 31 июля 2009 г. № 128⁷⁹, если требования законов и правил иностранного государства, в воздушном пространстве которого происходит полет, отличаются от требований этих Правил, то должны применяться требования законов и правил этого государства.

Дифференциация правового регулирования труда работников транспорта проявляется и в особенностях установления рабочего времени и времени отдыха.

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 (ст. 329 ТК РФ).

При поступлении на работу, связанную с управлением

транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, по совместительству работник должен представить соответствующий документ, подтверждающий, что по основному месту работы его трудовая функция не связана с непосредственным участием в управлении транспортными средствами либо в управлении движением транспортных средств.

Конкретные особенности, касающиеся рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, предусмотрены в специальных нормативных правовых актах.

К их числу относятся:

- Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей морских судов и судов смешанного (река-море) плавания, утв. Приказом Министерства транспорта РФ от 20 сентября 2016 г. № 268⁸⁰;
- Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта, утв. Приказом Минтранса России от 16 мая 2003 г. № 133⁸¹;
- Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации, утв. Приказом Минтранса России от 30 января 2004 г. № 10⁸²;
- Положение об особенностях режима рабочего времени и

времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта общего пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов», утв. Приказом Минтранса России от 9 марта 2016 г. № 44⁸³;

- Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утв. Приказом Минтранса России от 20 августа 2004 г. № 15⁸⁴;

- Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников метрополитена, утв. Приказом Минтранса России от 8 июня 2005 г. № 63;

- Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса, утв. Приказом Минтранса России от 18 октября 2005 г. № 127⁸⁵;

- Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации, утв. Приказом Минтранса России от 21 ноября 2005 г. № 139⁸⁶ и некоторые другие нормативные правовые акты.

Так, особенности режима рабочего времени и времени отдыха, предусмотренные Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, являются обязательными при составлении графиков работы (сменности) водителей. Расписания и графики движения автомобилей во всех видах сообщений должны разраба-

тываться с учетом указанного Положения.

Графики работы (сменности) при выполнении регулярных перевозок в городском и пригородном сообщении составляются работодателем для всех водителей на каждый календарный месяц с ежедневным или суммированным учетом рабочего времени.

На междугородных перевозках при направлении водителей в дальние рейсы, при которых водитель за установленную графиком работы (сменности) продолжительность ежедневной работы не может вернуться к постоянному месту работы, работодатель устанавливает водителю задание по времени на движение и стоянку автомобиля.

Водителям автобусов, работающим на регулярных городских, пригородных и междугородных автобусных маршрутах, с их согласия рабочий день может быть разделен на две части. Перерыв между двумя частями рабочего дня устанавливается не позже чем через 4 часа после начала работы.

Рабочее время водителя состоит из следующих периодов:

- а) время управления автомобилем;
- б) время специальных перерывов для отдыха от управления автомобилем в пути и на конечных пунктах;
- в) подготовительно-заключительное время для выполнения работ перед выездом на линию и после возвращения с линии в организацию, а при междугородных перевозках – для выполнения работ в пункте оборота или в пути (в месте стоянки) перед началом и после окончания смены;

г) время проведения медицинского осмотра водителя перед выездом на линию (предрейсового) и после возвращения с линии (послерейсового), а также время следования от рабочего места до места проведения медицинского осмотра и обратно;

д) время стоянки в пунктах погрузки и разгрузки грузов, в местах посадки и высадки пассажиров, в местах использования специальных автомобилей;

е) время простоев не по вине водителя;

ж) время проведения работ по устранению возникших в течение работы на линии эксплуатационных неисправностей обслуживаемого автомобиля;

з) время охраны груза и автомобиля во время стоянки на конечных и промежуточных пунктах при осуществлении междугородных перевозок в случае, если такие обязанности предусмотрены трудовым договором (контрактом), заключенным с водителем;

и) время присутствия на рабочем месте водителя, когда он не управляет автомобилем, при направлении в рейс двух и более водителей (при этом рабочее время ему засчитывается в размере не менее 50 процентов).

к) время в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

На междугородных перевозках после первых четырех часов непрерывного управления автомобилем водителю предоставляется специальный перерыв для отдыха продол-

жительностью не менее 15 минут, в дальнейшем перерывы такой продолжительности предусматриваются не более чем через каждые 2 часа. При ежедневной работе (смене) более 8 часов водителю могут предоставляться два перерыва для отдыха и питания общей продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут.

Учет рабочего времени водителей осуществляется на основе табеля, путевых листов и других первичных учетных документов. Рабочее время водителей, работающих ежедневно в определенные часы, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, учитывается ежедневно в путевых листах и табелях учета использования рабочего времени. Для путевых листов ведется журнал учета их движения. Они выписываются на одни сутки и в одном экземпляре.

В соответствии со статьей 6 Федерального закона от 8 ноября 2007 г. № 259-ФЗ «Устав автомобильного транспорта и городского наземного электрического транспорта»⁸⁷ запрещается осуществление перевозок пассажиров и багажа, грузов автобусами, трамваями, троллейбусами, легковыми автомобилями, грузовыми автомобилями без оформления путевого листа на соответствующее транспортное средство.

Форма путевого листа утверждена Постановлением Госкомстата России от 28 ноября 1997 г. № 78 – например, по форме № 3. Однако нужно иметь в виду, что с 2013 года унифицированные формы имеют рекомендательный характер, и

работодатель может самостоятельно разработать форму путевого листа. При этом в такой форме должны быть предусмотрены обязательные реквизиты, утвержденные Приказом Минтранса России от 18 сентября 2008 г. № 152⁸⁸, например сведения об автомобиле и водителе. Неблагоприятные последствия неправильного оформления документации подтверждаются и судебной практикой⁸⁹.

В связи с особым характером труда и повышенными требованиями к данной категории работников, они несут специальную дисциплинарную ответственность⁹⁰. Поэтому помимо Трудового кодекса РФ дисциплина труда работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, регулируется различными Положениями и Уставами.

Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, утверждено Постановлением Правительства РФ от 25 августа 1992 г. № 621⁹¹, которое распространено также на работников метрополитенов;

Устав о дисциплине работников морского транспорта, утв. Постановлением Правительства РФ от 23 мая 2000 г. № 395⁹²;

Устав о дисциплине работников рыбопромыслового флота Российской Федерации, утвержден Постановлением Правительства РФ от 21 сентября 2000 г. № 708⁹³.

Данные подзаконные акты применяются в той мере, в ка-

кой не противоречат Трудовому кодексу РФ.

Отдельные положения этих документов, противоречащие Конституции РФ и федеральному законодательству, признаются недействующими Верховным судом РФ (см., например, решение ВС РФ от 28 октября 2002 г. № ГКПИ 2002–1100, которым были признаны незаконными подп. «а» ч. 1 п. 15 и п. 16 Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, предусматривавшие применение такого вида дисциплинарного взыскания, как лишение свидетельства или удостоверения на право управления транспортным средством, поскольку дисциплинарные взыскания могут быть установлены только федеральным законом).

В соответствии с Положением о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации работники поощряются за добросовестное выполнение трудовых обязанностей, улучшение качества работы, повышение производительности труда, новаторство, инициативу, обеспечение сохранности перевозимых грузов и багажа, бережное отношение к иному вверенному имуществу, продолжительную и безупречную работу.

Для работников применяются следующие виды поощрений:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;

г) награждение Почетной грамотой;

д) присвоение звания лучшего работника по профессии или других званий за успехи в работе с вручением памятного знака и выплатой денежного вознаграждения;

е) поощрения, предусмотренные коллективным договором;

ж) награждение нагрудным знаком «Почетному железнодорожнику».

Допускается одновременно применение нескольких видов поощрений.

За особые трудовые заслуги работники представляются в установленном порядке к государственным наградам Российской Федерации.

Порядок поощрения работников следующий:

а) право объявления благодарности имеет каждый руководитель;

б) объявление благодарности в приказе, выдача премии, награждение ценным подарком, Почетной грамотой производятся руководителем, имеющим право приема на работу данного работника. Руководитель может применять другой вид поощрения, предусмотренный коллективным договором;

в) присвоение звания лучшего работника по профессии и других званий за успехи в работе производится в установленном порядке;

г) награждение нагрудным знаком «Почетному железнодорожнику».

дорожнику» производится приказом Министра путей сообщения Российской Федерации.

В соответствии с Отраслевым соглашением по организациям железнодорожного транспорта на 2017–2019 годы от 20 августа 2016 г.⁹⁴ лицам из числа ветеранов Великой Отечественной войны или награжденным знаком (значком) «Почетный (ому) железнодорожник (у)» приказом Министра путей сообщения СССР, Министра путей сообщения Российской Федерации, Президента ОАО «РЖД», или знаком «Почетный железнодорожник ОАО «РЖД» предоставляются следующие дополнительные социальные гарантии:

- проезд в пригородном сообщении или в поездах дальнего следования (при отсутствии пригородного) на суммарное расстояние двух направлений до 200 км или оплата (компенсация) такого проезда;

- медицинская помощь в негосударственных учреждениях здравоохранения ОАО «РЖД» в соответствии с территориальными программами обязательного медицинского страхования;

- оказание за счет средств Организации услуг по изготовлению и ремонту зубных протезов (кроме протезов из драгоценных металлов и металлокерамики) в негосударственных учреждениях здравоохранения ОАО «РЖД» на основе заключенных Организацией договоров с этими учреждениями при отсутствии возможности предоставления такой услуги на льготных условиях муниципальными лечебными учре-

ждениями.

Лицам из числа ветеранов Великой Отечественной войны:

- предоставляется проезд по личным надобностям по территории Российской Федерации в купейном вагоне поездов дальнего следования один раз в год или оплата (компенсация) проезда;

- выплачивается дополнительная материальная помощь ко Дню Победы в Великой Отечественной войне 1941–1945 годов.

Лицам, награжденным знаком (значком) «Почетный (ому) железнодорожник (у)» приказом Министра путей сообщения СССР, Министра путей сообщения Российской Федерации, Президента ОАО «РЖД», или знаком «Почетный железнодорожник ОАО «РЖД»:

- предоставляется проезд по личным надобностям в вагоне с двухместными купе (СВ) в поездах всех категорий по разовому билету формы 6-В, выдаваемому ОАО «РЖД» на утвержденных им условиях и порядке;

- не имеющим права на негосударственное пенсионное обеспечение, оказывается дополнительная ежемесячная материальная помощь. Указанная выплата осуществляется через Благотворительный фонд «ПОЧЕТ» и может увеличиваться в порядке и на условиях, определяемых Организацией.

Вопросы для самопроверки

1. Какие установлены особенности приема на работу работников транспорта?
2. Медицинские освидетельствования работников транспорта. Виды медицинских осмотров и порядок их прохождения.
3. Режим рабочего времени и времени отдыха для различных категорий работников транспорта.
4. Особенности дисциплинарной ответственности работников транспорта.

2.2. Работников, занятых на подземных работах

Основная цель государства в регулировании труда работников, труд которых связан с вредными и опасными условиями труда, заключается в создании необходимых условий охраны труда, направленных на минимизацию уровня профессиональных рисков.

Профессии работников, осуществляющих непосредственную добычу полезных ископаемых подземным способом, по уровню травматизма на производстве считаются одними из самых опасных. Трудовая деятельность, которая осуществляется глубоко под землей, характеризуется повышенной напряженностью, связанной с:

- неустойчивым и неудобным положением во время проведения работ;
- наклонной поверхностью штреков;
- нехваткой кислорода;
- выделениями вредных азотных соединений;
- выделениями взрывоопасных газов;
- наличием технической воды на рабочих участках, пыли и т. п.

Все это приводит к большому количеству несчастных случаев и высокому уровню профессиональных заболеваний⁹⁵.

Трудовой кодекс РФ не содержит определения «подземные работы» и не отсылает к какому-либо списку или перечню, а определяет в статье 330.1 лишь характер работы и распространяется на:

- 1) работников, непосредственно осуществляющих добычу полезных ископаемых подземным способом;
- 2) работников, занятых на работах по строительству и эксплуатации подземных сооружений;
- 3) работников, занятых на аварийно-спасательных работах в указанных сооружениях (кроме подземных сооружений, строительство которых осуществляется открытым способом).

Нормы, предусмотренные главой 51.1 ТК РФ, не распространяются на работников, осуществляющих строительство подземных сооружений открытым способом, а также на работников, занятых на работах по эксплуатации метрополитенов.

Глава 51.1 Трудового кодекса РФ вступила в силу 31 марта 2012 года, но советское и российское законодательство традиционно ограничивало труд отдельных категорий граждан на подобных работах и вводило ряд льгот ввиду повышенной опасности и неблагоприятного воздействия производственных факторов на организм человека.

Так, на подземных работах запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет. Установлено ограничение применения труда женщин на подземных работах, за исключе-

нием нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Согласно разделу II Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утв. Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162⁹⁶, женщины не должны допускаться к подземным работам в горнодобывающей промышленности и на строительстве подземных сооружений, за исключением работ, выполняемых женщинами, занимающими руководящие посты и не выполняющими физической работы; женщинами, занятыми санитарным и бытовым обслуживанием; женщинами, проходящими курс обучения и допущенными к стажировке в подземных частях организации; женщинами, которые должны спускаться время от времени в подземные части организации для выполнения работ нефизического характера.

Подземные работы и деятельность, связанная с добычей (открытым и подземным способом) и переработкой полезных ископаемых, отнесены к числу отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, на занятие которыми устанавливаются ограничения для больных наркоманией, что предусмотрено одноименным Перечнем, утв. Постановлением Правительства РФ от 18 мая 2011 г. № 394⁹⁷.

В связи со сложностью подземных работ, а также повышенным риском для жизни и здоровья работников, законо-

датель предъявляет особые требования к состоянию здоровья и уровню квалификации лиц, принимаемых на эти работы. Определение профессиональной пригодности для выполнения подземных работ предполагает:

а) проведение проверки соответствия профессиональных качеств потенциального работника установленным квалификационным требованиям или положениям профессионального стандарта;

б) прохождение предварительного обязательного медицинского осмотра при приеме на подземные работы.

Квалификационные требования к лицам, принимаемым на подземные работы, установлены в квалификационных справочниках, содержащих квалификационные характеристики соответствующих профессий и должностей:

- Едином тарифно-квалификационный справочнике работ и профессий рабочих, выпуск 4, разделы: «Общие профессии горных и горнокапитальных работ»; «Общие профессии работ по обогащению, агломерации, брикетированию»; «Добыча и обогащение угля и сланца, строительство угольных и сланцевых шахт и разрезов»; «Строительство метрополитенов, тоннелей и подземных сооружений специального назначения»; «Добыча и обогащение рудных и россыпных полезных ископаемых»; «Агломерация руд»; «Добыча и обогащение горнохимического сырья»; «Добыча и обогащение строительных материалов»; «Добыча и переработка торфа»; «Переработка бурых углей и озокеритовых руд»,

утверждены Приказом Минтруда России от 7 мая 2015 г. № 277н⁹⁸;

- Квалификационном справочнике должностей руководителей и специалистов организаций геологии и разведки недр, утвержденном Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 20 декабря 2002 г. № 82⁹⁹;

Профессиональные стандарты разрабатываются согласно статье 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации, для применения работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления.

До утверждения всех указанных стандартов по всем профессиям работников, занятых на подземных работах, в порядке, предусмотренном Правилами разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утв. Постановлением Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23¹⁰⁰

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «Литрес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на Литрес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.