

Специальная оценка условий труда и правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха

Москвитина Виктория Константиновна

Студент (бакалавр)

Северо-Кавказский федеральный университет, Юридический институт, Ставрополь,
Россия

E-mail: vika.moskvitina.95@mail.ru

Специальная оценка условий труда и правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха

Москвитина Виктория Константиновна

студентка 2 курса

Юридического института Северо-Кавказского федерального университета (г. Ставрополь)

E-mail: vika.moskvitina.95@mail.ru

Переход России к рыночной экономике вызвал необходимость модернизации трудового законодательства.

Изменения в Трудовой кодекс вносятся довольно часто и данная работа посвящена анализу изменений, внесенных в Трудовой кодекс РФ Федеральным законом от 28 декабря 2013 года.

Законодатель внес изменения в статью 6 Трудового кодекса Российской Федерации.

Теперь к ведению федеральных органов государственной власти отнесено установление системы и порядок проведения специальной оценки условий труда и государственной экспертизы условий труда, организацию контроля качества проведения специальной оценки условий труда. [3, 12-23].

Кроме того, 28 декабря 2013 г. был принят федеральный закон « О специальной оценке условий труда», который явился причиной многочисленных изменений, внесенных в разделы Трудового кодекса, посвященные рабочему времени, времени отдыха и охране труда.

Традиционно российское трудовое право исходило из классификации рабочего времени на нормальное (не превышающее 40 часов в неделю), сокращенное (устанавливаемое федеральным законом для отдельных категорий работников в целях сохранения их здоровья) и неполное рабочее время, устанавливаемое по правилам статьи 93 Трудового кодекса РФ по соглашению сторон трудового договора как при приеме на работу, так и впоследствии. [2, 44-56].

При этом сокращенное рабочее время, установленное Трудовым кодексом, например, для педагогических работников, инвалидов, работников, занятых на работах с вредными , тяжелыми, опасными условиями труда предполагало, что уменьшение нормы рабочего времени для названных работников не влечет за собой уменьшение размера их заработной платы.

Однако названное правило Трудовой кодекс РФ почему то не распространил на несовершеннолетних работников, которым по смыслу статьи 271 Трудового кодекса РФ работодатель может (но не обязан) за счет собственных средств производить доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжитель-

ности ежедневной работы.

Следует признать, что такая позиция законодателя является шагом назад применительно к правовому статусу несовершеннолетних работников в сравнении с советским трудовым правом. При этом увеличение продолжительности рабочего времени до 40 часов с согласия несовершеннолетнего работника будет являться нарушением закона.

ФЗ от 28.12.20013 г. продолжит тенденцию на снижение уровня гарантий прав теперь уже в отношении работников, занятых на работах с вредными, тяжелыми и опасными условиями труда.

Теперь продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Это положение закона полностью, на наш взгляд, разрушает концепцию сокращенного рабочего времени, поскольку оно в России всегда устанавливалось на уровне закона.

Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней в соответствии с новой редакцией ст. 117 кодекса предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

Исходя из изложенного выше, повышается роль актов социального партнерства (коллективных договоров и социально-партнерских соглашений) как регулятора социально-трудовых отношений, в том числе в установлении рабочего времени и времени отдыха.

Это подчеркивает ст. 5 ТК РФ, которая относит нормативные договоры в сфере социального партнерства к источникам трудового права, имеющим приоритет перед локальными нормативными актами.

В этой связи хотелось бы обратить внимание на Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2014-2016 годы. [1, 12].

Генеральное соглашение устанавливает принципы регулирования социально-трудовых отношений на предстоящие 3 года и включает в себя следующие разделы :заработная плата, доходы и уровень жизни населения;

развитие рынка труда и содействие занятости населения; социальное страхование, со-

специальная защита, развитие отраслей социальной сферы; условия и охрана труда, промышленная и экологическая безопасность; развитие социального партнерства и координация действий сторон соглашения.

Таким образом, трудовое законодательство России в современный период очень мобильно и стремится наиболее эффективно урегулировать социально-трудовые отношения, учитывая интересы как работников, так и работодателей.

Повышается роль актов социального партнерства - коллективных договоров и соглашений в регулировании рабочего времени и времени отдыха.

Вместе с тем следует признать, что имеет место тенденция на снижение уровня гарантий трудовых прав несовершеннолетних работников и работников, занятых на работах с вредными (опасными) условиями труда.

Литература

1. Генеральное соглашение между Правительством Российской Федерации, общероссийскими объединениями работодателей и общероссийскими объединениями профсоюзов на 2014-2016 годы/ [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://consultant.ru>
2. Снигирева, И. О. Рабочее время и время отдыха: Учебно-практическое пособие./ И.О. Снигирева - М.: Проспект, 2000.
3. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ « О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс РФ» и ФЗ от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ « О специальной оценке условий труда» [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://consultant.ru>