Особенности регулирования режима труда и отдыха работников работающих в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях.

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно- разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогревания и отдыха, которые включаются в рабочее время.

На №

Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогревания и отдыха работников.

Статья 109 ТК РФ устанавливает два вида специальных перерывов: перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда, и перерывы для обогревания и отдыха, устанавливаемые работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в необогреваемых помещениях, грузчикам, занятым на погрузочно- разгрузочных работах, и при необходимости другим работникам. Виды работ, на которых предоставляются специальные перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда, их продолжительность и порядок предоставления устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Порядок регламентации специальных перерывов, предоставляемых работникам в условиях пониженной температуры атмосферного воздуха, грузчикам и другим работникам, законом не определен. В обоих случаях правовой режим специальных перерывов одинаков: все перерывы, предоставляемые работникам в порядке ст. 109 ТК,

включаются в рабочее время, причем работодатель обязан создать условия для отдыха и обогревания работников во время таких перерывов. Обязанность работодателя устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, отнесена Трудовым кодексом к дополнительным гарантиям охраны труда. Специальные перерывы для отдыха установлены Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденным Приказом Министерства транспорта РФ от 20 августа 2004 г. N 15. На междугородных перевозках после первых трех часов непрерывного управления автомобилем водителю предоставляется специальный перерыв для отдыха от управления автомобилем в пути продолжительностью не менее 15 минут, в дальнейшем перерывы такой продолжительности предусматриваются не более чем через каждые три часа. Время специальных перерывов для отдыха от управления автомобилем в пути и на конечных пунктах включается в рабочее время. Специальные перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время, предусмотрены Положением об особенностях режима рабочего времени работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации, утвержденным Приказом Министерства транспорта РФ от 30 января 2004 г. N 10. Перечень перерывов в течение рабочего времени не исчерпывается перерывами, предусмотренными ст. 109 ТК РФ. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка, включаемые в рабочее время.

Регулирует режим труда и отдыха работников, работающих в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, так же СанПиН 2.2.2.540-96 «Гигиенические требования к ручным инструментам и организации работ», где коротко сказано про организацию работ в холодное время.

Для определения условий труда на работ в холодное время, можно принять локальный акт регионального значения или документ предприятия.

Положение устанавливает комплекс гигиенических требований по режиму проведения работ в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях.

Основными моментами Положения являются следующие:

- работающие на открытом воздухе в холодное время года обеспечиваются комплектом средств индивидуальной защиты (СИЗ) от холода с учетом климатического региона (пояса). Во избежание локального охлаждения работающих следует обеспечивать рукавицами, обувью, головными уборами. При температуре воздуха ниже -40 °С следует предусматривать защиту лица и верхних дыхательных путей;

- доставка к месту работы и с работы должна осуществляться в утепленном транспорте. Общее время, затрачиваемое на доставку работников к месту выполнения работ, в холодное время года не должно превышать одного часа. Перевозка людей в транспортных средствах, не оснащенных системами автономного обогрева, не допускается;

для периодического обогрева и отдыха работников предусматриваются помещения, оборудованные в соответствии с требованиями СанПиН 2.2.2.540-96;

- расстояние от рабочего места до помещения для обогрева должно быть не более 150 м для открытых территорий и 75 м - для необогреваемых помещений;

- перерывы на обогрев могут сочетаться с перерывами на восстановление функционального состояния работника после выполнения физической работы. В обеденный перерыв работник должен быть обеспечен

горячим питанием. Начинать работу на холоде следует не ранее чем через 10 минут после приема горячей пищи (чай и др.);

- в целях более быстрой нормализации теплового состояния и меньшей скорости охлаждения организма в последующий период пребывания на холоде в помещении для обогрева следует снимать верхнюю утепленную одежду;

- допустимую продолжительность непрерывного пребывания на холоде и число 10-минутных перерывов на обогрев (за четырехчасовой период рабочей смены) применительно к выполнению работ следует определять в соответствии с климатическими условиями региона.

О ГАРАНТИЯХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ЕЖЕГОДНЫХ ОТПУСКОВ

Право на отдых закреплено во многих международных актах. В частности, в статье 24 Всеобщей декларации прав человека, а также в ряде Конвенций Международной организации труда.

Право на ежегодный отпуск неотъемлемое право каждого работающего гражданина и это право закреплено в Конституции РФ. Право работников на отпуск не зависит от места работы, выполняемой трудовой функции, формы собственности, на основе которой ведется хозяйственная деятельность в организации, срока трудового договора. Предоставление отпусков, предусмотренных законодательством, является не правом, а обязанностью работодателя.

Одним из видов времени отдыха являются ежегодные оплачиваемые отпуска (основные и дополнительные), которые предоставляются для отдыха за труд в течение определенного времени с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск - это гарантированное законом число свободных от работы календарных дней, предоставляемое ежегодно всем работникам, состоящим в трудовых правоотношениях. При заключении трудового договора, работник приобретает право на отпуск, который он может использовать на условиях и в порядке, предусмотренных трудовым законодательством.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней. Удлиненные основные отпуска предоставляются работникам в возрасте до восемнадцати лет продолжительностью 31 календарный день и педагогическим работникам, продолжительность которых устанавливается Правительством Российской Федерации. Согласно статье 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в РФ» работникам-инвалидам предоставляются ежегодные отпуска продолжительностью не менее 30 календарных дней, независимо от группы инвалидности.

По соглашению между работником и работодателем отпуск может быть разделен на части, но хотя бы одна из этих частей должна быть не менее 14 календарных дней.

Для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска используется средний дневной заработок. Расчет отпускных осуществляется исходя из среднедневного заработка за 12 месяцев работы, предшествующих месяцу (периоду) начала отпуска. Средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (календарных, рабочих) в периоде, подлежащем оплате. Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат.

Правом на ежегодный основной оплачиваемый отпуск пользуются все работающие по трудовому договору: женщины и лица с семейными обязанностями (ст. 255, 256 ТК РФ); работники в возрасте до 18лет (ст.267 ТК РФ); совместители по совмещаемой работе (ст. 286 ТК РФ); работники, заключившие трудовой договор на срок до 2 месяцев (ст. 291 ТК РФ); работники, занятые на сезонных работах (ст. 295 ТК РФ); лица, работающие вахтовым методом (ст.301 ТК РФ); работники, работающие по трудовому договору у физических лиц (ст. 305 ТК РФ); работающие в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях (ст. 321 ТК РФ); работники транспорта (ст. 329 ТК РФ); педагогические работники (ст. 334, 335 ТК РФ); надомники и другие категории работников, предусмотренные действующим законодательством.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 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.

Отчет о проведении специальной оценки условий труда или действующие карты аттестации рабочих мест необходимы при решении вопроса о предоставлении и оплаты дополнительного отпуска, а также начислении компенсации за неиспользованный дополнительный отпуск при увольнении работника.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда составляет 7 календарных дней. Замена дополнительного отпуска денежной компенсацией не допускается. Выплата этой компенсации производится лишь при увольнении работника.

При этом 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. В случае, если работник имеет право на получение дополнительного отпуска в связи с вредными условиями труда по нескольким основаниям, то отпуск предоставляется по одному из этих оснований.

Отсутствие у работодателя проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда является нарушением трудового законодательства и Федерального закона «О специальной оценке условий груда», влекущим привлечение к предусмотренной законом ответственности.

Трудовой кодекс РФ гарантирует продление ежегодного отпуска каждому работнику в связи с наступлением временной нетрудоспособности или его перенос на период заболевания. Такое продление оформляется соглашением между работником и работодателем при наличии листка временной нетрудоспособности.

В трудовом договоре может содержаться условие о режиме рабочего времени и времени отдыха, изучение которого позволит решить вопрос предоставления соответствующего дополнительного отпуска.