

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
«Южно-Уральский государственный университет  
Юридический институт  
Кафедра «Трудового, социального права и правопедения»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ  
Заведующий кафедрой  
к.ю.н., доцент  
\_\_\_\_\_ Г.Х.Шафикова  
\_\_\_\_\_ 2017 г.

## ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

### ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ В СТРОИТЕЛЬСТВЕ

ЮУрГУ – 40.03.01. 2017. – 201 –452 Ю

Научный руководитель  
выпускной квалификационной  
работы доцент, к. ю. н.  
\_\_\_\_\_ Н.П. Дацко  
\_\_\_\_\_ 2017 г.

Автор выпускной  
квалификационной работы  
студент группы Ю-452  
\_\_\_\_\_ А.А. Лешко  
\_\_\_\_\_ 2017 г.

Нормоконтролер  
Доцент кафедры  
\_\_\_\_\_ Э.М. Филиппова  
\_\_\_\_\_ 2017 г.

Челябинск 2017

## АННОТАЦИЯ

Лешко А.А. «Особенности правового регулирования труда работников, занятых в строительстве».  
ЮУрГУ, Ю – 452, 104с., библиограф. список – 89 наим.

В работе рассматриваются наиболее актуальные в теоретическом и практическом отношении вопросы современного трудового законодательства в сфере строительства. Проанализированы действующие на сегодняшний день нормативно-правовые акты, регулирующие отношения, складывающиеся в процессе осуществления работниками строительной деятельности, изучен зарубежный опыт правового регулирования трудовых отношений в строительстве, проведен сравнительно-правовой анализ существующих в РФ и за рубежом инструментов обеспечения безопасности работников при производстве строительных работ, рассмотрены существующие в настоящее время особенности регулирования времени труда и отдыха в строительстве.

Научной новизной выпускной квалификационной работы является разработка отдельной главы в Трудовом Кодексе РФ, посвященной особенностям регулирования труда работников строительства.

Выпускная квалификационная работа выполнена с учетом изменений трудового законодательства. Теоретические положения проиллюстрированы примерами практики правоприменения.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	6
ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ СТРОИТЕЛЬСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ЗАРУБЕЖОМ.....	9
1.1Классификация работников строительства и дифференциация правового регулирования их трудовой деятельности .....	9
1.2Международный опыт регулирования труда работников строительства и особенности охраны их труда в международном трудовом праве .....	24
ГЛАВА 2 ОСОБЕННОСТИ ОХРАНЫ ТРУДА, РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ СТРОИТЕЛЬСТВА .....	40
2.1Охрана и безопасность труда при производстве строительных работ .....	40
2.2Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха работников строительства .....	53
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	76
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	84
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	97

## ВВЕДЕНИЕ

Одной из древнейших сфер человеческой деятельности является строительство, развитие которого можно проследить на протяжении нескольких столетий: от примитивных построек, датируемых 5-6 веками до нашей эры, до современных и высокотехнологичных зданий и сооружений. Строительная отрасль является одной из ведущих в условиях современного материального производства, в том числе и ввиду её многоаспектности. В неё включаются и производство строительных материалов, и производственная деятельность, и отделочные работы, а также архитектурная и изыскательская деятельности.

Развитие рыночной экономики и масштабное реформирование всех сфер общественной жизни, безусловно, не могло оставить в стороне развитие строительного сектора экономики. 17 ноября 2008 года Правительством была принята Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, которая затронула, в том числе, вопросы внедрения новых технологий в строительство, необходимости развития масштабных инновационных проектов, а также повышения современных жилищных стандартов<sup>1</sup>.

Задачи, обозначенные в Концепции развития, не могли бы быть реализованы без активного привлечения рабочей силы. По данным Росстата в 2014 г. из 71 391 тыс. занятых лиц — 5 392 тыс. человек занято в легальном строительном секторе, а 1 565 тыс. человек занято в неформальном секторе<sup>2</sup>.

В связи с тем, что уровень занятости в строительной сфере является очень высоким, достаточно серьезным является и уровень травматизма. Согласно

---

<sup>1</sup>Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: // Собрание Законодательства РФ.– 2008. – № 47. – Ст. 5489.

<sup>2</sup>Официальная статистика // Федеральная служба государственной статистики: сайт. URL:[http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour\\_force/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/) (дата обращения: 14.03.2017).

данным Министерства труда Российской Федерации, строительство входит в число наиболее травмоопасных отраслей вот уже на протяжении нескольких лет (2014-2016 годы). Такая тенденция объясняется особенностями производства, специфическим характером взаимодействия и координации работников. Немаловажное значение имеют условия труда, меры по охране труда, а также по предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний.

Несмотря на то, что государственная политика имеет целью развитие инновационной деятельности, в том числе строительной, правовое регулирование в этой сфере не соответствует потребностям современного общества. Именно поэтому правовое регулирование труда работников в строительстве вызывает трудности. Законодательство недостаточно развито и не учитывает в полной мере особенности регулирования труда строителей, поскольку отсутствуют единообразные нормы и правовые акты в области строительства. Имеются лишь многочисленные строительные правила и не так давно появившиеся профессиональные стандарты, применение которых затруднительно ввиду их разрозненности. Трудовой кодекс не содержит норм, регулирующих особенности осуществления трудовой деятельности данными категориями работников, именно поэтому исследование особенностей правового регулирования труда работников является очень актуальным.

Целью нашей работы является всестороннее исследование проблем правового регулирования труда работников в сфере строительства (как практических, так и теоретических), разработка способов их решения и совершенствования.

Для достижения указанной цели нами были поставлены следующие задачи:

- классифицировать субъектов трудовой деятельности в сфере строительства;

- исследовать вопросы единства и дифференциации правового регулирования труда работников строительства;

- в зависимости от специфики деятельности работников и выполняемой ими трудовой функции, выявить особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха, порядка начисления заработной платы;

- определить проблемные вопросы охраны труда работников строительства;

- разработать законодательные изменения, предусматривающие специальное регулирование труда работников строительства.

Объектом исследования являются общественные отношения работников в сфере строительства.

Предметом исследования являются нормы трудового законодательства и иных нормативных актов, регулирующих отношения, являющиеся объектом, а также профессиональных стандартов и актов социального партнерства в области строительства.

Научно-теоретической основой работы являются научные исследования и другие труды известных ученых в области общей теории права и трудового права, в частности: Александрова Н. Г., Аристовой С. В., Войтинского И. С., Гинцбурга Л. Я., Головиной С. Ю., Гусова К. Н., Куренного А. М., Лебедева В. М., Левиант Ф. М., Лившица Р. З., Лушникова А. М., Лушниковой М. В., Рабиновича - Захарина С. Л., Смирнова О. В., Скачковой Г. С., Снигиревой И. О., Хохлова Е. Б., и др.

Структура работы predetermined целью и задачами исследования. Она состоит из введения, двух глав, разделенных на параграфы, заключения и библиографического списка.

# ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ СТРОИТЕЛЬСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ЗАРУБЕЖОМ

## 1.1 Классификация работников строительства и дифференциация правового регулирования их трудовой деятельности

В связи с активным развитием строительной сферы, возникает острая необходимость в совершенствовании её правового регулирования. Для реализации данного направления развития, на наш взгляд, первоочередной задачей является разработка подробной классификации субъектов, занятых в строительной сфере, поскольку именно она позволит дифференцировать правовое регулирование отдельных категорий работников.

В настоящее время ни один правовой акт не содержит подробной классификации работников в строительной сфере. В связи с этим, предлагаем выработать несколько оснований классификации работников в области строительства (по различным критериям), поскольку строительство — одна из самых трудоемких отраслей, в которой трудится более 10 % рабочих и служащих страны.

В зависимости от срока, на который заключен договор с работником, можно выделить постоянных, временных и сезонных работников.

Постоянными работниками являются лица, принятые на работу по трудовому договору на неопределенный срок, то есть без указания времени его окончания.

Временными работниками являются лица, принятые по трудовому договору на определенный срок, то есть с указанием времени его окончания.

Также выделяются сезонные работники, нанимаемые строительными организациями на срок до 6 месяцев с целью выполнения работ, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона).

В отличие от первых двух категорий (постоянных и временных работников), сезонные работники могут быть приняты только для осуществления определенных видов работ, перечни которых определяются отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, заключаемыми на федеральном уровне социального партнерства<sup>1</sup>.

В зависимости от сферы деятельности работников строительной организации можно разделить на занятых основной деятельностью, а также в подсобных производствах и в обслуживающих хозяйствах.

Работниками подсобных производств, которые зачастую называют также вспомогательными производствами, являются лица, занятые в изготовлении и производстве различных материальных ресурсов. В частности, к ним можно отнести лиц, занятых в производственных цехах по изготовлению кирпичей, блоков и железобетонных изделий, на деревообрабатывающих участках, бетонных заводах и др.

Несмотря на то, что их деятельность не является основной, вспомогательные производства обеспечивают стабильность и бесперебойную работу строительной организации путем ее обеспечения необходимыми услугами и материальными ресурсами, но и приносят дополнительный доход за счет продажи продукции и услуг подразделений вспомогательных производств сторонним организациям и физическим лицам.

Работниками обслуживающих и прочих хозяйств являются работники транспортных организаций, складов и баз материально-технического снабжения, проектных бюро, строительных лабораторий, коммунальных предприятий и т.д.

---

<sup>1</sup>Лушникова М. В. Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений: дис. докт. юрид. наук: 12.00.05. – М., 1997. – С.36.

Наиболее обширную группу в рамках этой классификации составляют работники, занятые основной деятельностью, которые, в свою очередь, также могут быть поделены на различные группы. В частности, можно выделить:

1. Занятых на работах по строительству зданий и сооружений;
2. Занятых на работах по монтажу оборудования;
3. Занятых на работах по капитальному ремонту зданий и сооружений;
4. Занятых непосредственно на строительной площадке (а не в обособленных подсобных производствах) изготовлением расходных материалов;
5. Обслуживающих строительство, рабочих непосредственно на строительной площадке, а также работников, занятых уборкой территории строительства и помещений на строительной площадке;
6. Всех видов охраны (военизированной, профессиональной пожарной, сторожевой), которые состоят в штате данной организации. Работники охраны, обслуживающие одновременно строительно-монтажные работы, подсобные производства, обслуживающие и прочие хозяйства, относятся к персоналу, занятому на строительно-монтажных работах;
7. Лабораторий (кроме строительных), нормативно-исследовательских станций, служб техники безопасности строительно-монтажных трестов, строительных организаций и так далее.

Данная классификация может быть расширена и более подробно дифференцирована, поскольку всё зависит от размеров производства, на котором заняты работники, и специфики его деятельности.

В зависимости от процесса строительства, в котором задействован работник, выделяют следующие категории:

1. Лица, занятые в общестроительных работах, включающих в себя основные работы по возведению зданий, строений и сооружений;
2. Лица, занятые в специальных работах, связанных с укладкой проводов (например, телефонных), установкой санитарно-технического оборудования;

3. Лица, занятые в транспортной деятельности, обеспечивающей доставку материалов, вывоз строительного мусора и др.;

4. Лица, занятые в погрузочно-разгрузочных работах, обеспечивающих погрузку и выгрузку различных материалов, которые необходимы в процессе строительства.

Работников, занятых в общестроительных работах, о которых мы упоминали в начале данной классификации, в свою очередь, можно подразделить на:

1. Участвующих в земляных работах — рытье котлованов, ям и траншей под фундамент, опоры и подвалы, для прокладки подземных коммуникаций; транспортировка грунта;

2. Участвующих в свайных работах — забивка и погружение свай, устройство фундамента;

3. Задействованных в каменных работах — возведение стен, опор, сводов и столбов из камня, кирпича, бетонных блоков и др.;

4. Работающих с бетонными и железобетонными изделиями — все виды бетонных работ, начиная от приготовления бетонной смеси и вплоть до создания благоприятных условий для затвердевания бетона; результатом являются бетонные и железобетонные конструкции;

5. Осуществляющих монтажные работы, включая доставку, установку, проверку и закрепление готовых изделий различного состава и функций;

6. Осуществляющих плотничные и столярные работы, которые предполагают обработку готовых деревянных изделий, в том числе установку стропил, окон и дверей, настилку полов из досок и паркета и др.;

7. Осуществляющих кровельные работы по устройству крыши;

8. Специализирующихся на отделочных работах, которые завершают любое строительство, включая оштукатуривание и облицовку стен, их покраску или поклейку обоев.

По специфике осуществляемой деятельности всех работников в сфере строительства можно разделить на занятых в:

1. Проектных работах, а именно в разработке проектов зданий и их привязке к местности;

2. Строительных работах, связанных с проведением всего комплекса работ, необходимых для возведения зданий;

3. Ремонтно-строительных работах, связанных с устранением неполадок в уже построенном здании;

4. Монтажных и пусконаладочных работах, направленных на работу с готовыми элементами здания и оборудованием.

Также можно выделить в отдельную категорию лиц, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда. Например, высотных работников, или же работников, занятых на производстве расходных материалов.

В некоторых случаях, должности работников, занятых в строительстве, должны строго соответствовать квалификационным справочникам, в частности, если выполняемые работы связаны с предоставлением работникам определенных гарантий и льгот, а также наличием ограничений.

Именно поэтому в трудовом договоре, штатном расписании, а также в трудовой книжке наименование должностей должно соответствовать единым тарифно-квалификационным справочникам.

Приказом Минздравсоцразвития РФ от 06.04.2007 N 243 (ред. от 30.04.2009) "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 3, раздел "Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы"<sup>1</sup> установлено 167 различных профессий рабочих.

---

<sup>1</sup>Приказ Минздравсоцразвития РФ от 06.04.2007 N 243 (ред. от 30.04.2009) "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 3, раздел "Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы" // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ", 2007.– № 5.

Такое разнообразие классификаций связано с особенностями, спецификой данной отрасли<sup>1</sup>. Не вызывает сомнений необходимость выделения одной классификации, для дифференциации правового регулирования и учета особенностей каждого вида производственной деятельности с целью улучшения условий труда работников и их охраны, а также разработки более эффективных правовых норм, которые позволят усовершенствовать регулирование труда работников строительства.

Одной из основных отличительных особенностей метода трудового права является сочетание единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений. Еще в начале двадцатого века на эту особенность обращал внимание И.В. Войтинский, отмечая, что «единство трудового права означает единство принципиальной постановки вопроса и единство общих вопросов. Этому единству не противоречат специальные постановления, которые связаны с особенностями труда в отдельных профессиях или производствах»<sup>2</sup>. Специальные постановления, о которых упоминает И.В. Войтинский, позволяют установить особенности регулирования труда отдельных категорий работников, учитывая разнообразие профессий и специфику отдельных должностей.

Аналогичную точку зрения на единство и дифференциацию в трудовом праве высказывала П.Д. Каминская, обращая внимание на то, что дифференциация норм не исключает их единства<sup>3</sup>.

Всесторонне и полно проблему единства и дифференциации изучал С.Л. Рабинович-Захарин. Он первым дал понятие дифференциации, определив её как «всякие различия и градации в нормах, зависящие от тех или иных условий работы». В своих работах он подчеркивал, что целью дифференциации является

---

<sup>1</sup> Приложение 1 «Схема: классификация работников строительства».

<sup>2</sup> Трудовое право СССР: учебник / под ред. И.В. Войтинского. – М.: Гос.изд-во, 1925.– С. 17.

<sup>3</sup> Очерки трудового права: учебник / под ред. П.Д. Каминской. – М.: Юрид. изд-во НКЮ РСФСР, 1927. – С. 29–30.

конкретизация начал трудового права с целью их оптимального и более действенного применения к разнообразным условиям труда<sup>1</sup>.

И.О. Снигирева рассматривает понятия единства и дифференциации как две стороны одного явления, объясняя такой подход их неразрывной связью. Единство, по её мнению, приводит к устранению различий правового регулирования, а дифференциация, в свою очередь, позволяет сохранить различия, тем самым делая отрасль более совершенной<sup>2</sup>.

Стоит согласиться с точками зрения, высказанными в науке трудового права в разные периоды его развития. На основании их исследования, можно заключить, что единство трудового права берет начало в единстве предмета отрасли, а также в конституционных и отраслевых принципах, задачах трудового права, а также целей, связанных с недопущением снижения уровня трудовых прав и гарантий по сравнению с установленными на законодательном уровне<sup>3</sup>.

Под дифференциацией же следует понимать обусловленные объективными критериями, а также необходимостью, связанной с общественным развитием, различия в содержании норм трудового законодательства, предусматривающие особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников, либо работников одной профессии, находящихся в разных условиях труда. Иными словами, это различие в содержании норм трудового законодательства, обусловленное объективными факторами<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup>Рабинович–Захарин С. Л. Единство и дифференциация советского трудового права: дис. ... канд. юрид. наук. – М., 1948. – С. 71–73.

<sup>2</sup>Снигирева И.О. К вопросу об отраслевой дифференциации в советском трудовом законодательстве // Сов.гос–во и право. – 1964. – № 11. – С. 88–89.

<sup>3</sup>Трудовое право России: учебник / под ред. А. М. Куренного. 2–е изд., испр. и доп.– М.: Правоведение, 2008.– С. 28.

<sup>4</sup>Гусов К. Н. Единство и дифференциация трудового права: некоторые вопросы // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: материалы V Между–нар. науч.–практ. конф. / под ред. К. Н. Гусова. – М.: Проспект, 2009.– С. 34.

Данное определение позволяет выделить очень важный признак дифференциации, а именно, её обусловленность объективными, устойчивыми факторами. О важной роли объективных факторов как критериев дифференциации говорил С.Л. Рабинович, который разграничивал основания дифференциации регулирования труда следующим образом<sup>1</sup>:

1. По виду трудовых правоотношений;
2. По характеру трудовой связи между работниками и обслуживаемым объектом;
3. В зависимости от отрасли, в которой задействован работник.

В середине двадцатого века авторы начали говорить о наличии не только объективных, но и субъективных факторов дифференциации. При этом к субъективным факторам относили следующие обстоятельства<sup>2</sup>:

1. Возрастные особенности работника;
2. Физиологические особенности женского организма;
3. Гражданское состояние работника и др.

Субъективные факторы дифференциации выполняют двоякую роль. С одной стороны, они позволяют устанавливать на законодательном уровне дополнительные гарантии и компенсации. С другой стороны, они свидетельствуют о необходимости применения повышенных требований к выполнению трудовых обязанностей по определенным профессиям и должностям<sup>3</sup>.

Однако, несмотря на то, что дифференциация правового регулирования - позитивное явление в трудовом праве, поскольку она является инструментом, базирующимся на объективных основаниях, можно выделить ряд правовых

---

<sup>1</sup>Рабинович–Захарин, С. Л. К вопросу о дифференциации советского трудового права // Вопросы советского гражданского и трудового права. – М.: Изд. АН СССР, 1952. – С. 102–103.

<sup>2</sup>Толкунова В. Н. Дифференциация правового регулирования женского труда // Советское государство и право. – 1968. – № 11. – С. 49.

<sup>3</sup> Шаповал Е. А. Система трудового права и система источников трудового права // Трудовое право в России и за рубежом.– 2010.– № 1. – С. 7–13.

норм Трудового Кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ)<sup>1</sup>, в которых установленные особенности правового регулирования труда некоторых категорий работников противоречат принципам равенства и равных возможностей.

Безусловно, эта проблема обращает внимание исследователей трудового права, которые считают, что дифференциация, в общем, имеет позитивные результаты, но, вместе с тем, существуют и негативные последствия её внедрения. В связи с этим, многие ученые сходятся во мнении о необходимости установления пределов дифференциации и их законодательном закреплении.

Закрепление пределов дифференциации в ТК РФ повысит эффективность правового регулирования труда работников, а также способствует реализации принципов равенства, равных возможностей и защиты прав и интересов работников. Всё это позитивно скажется на реализации установленных трудовым законодательством целей и задач.

В нашей работе особый интерес представляет отраслевая дифференциация правового регулирования (в частности, труда работников строительства), а также основания, её обуславливающие.

И.О. Снигирева и С.Л. Рабинович-Захаров придерживаются позиции, согласно которой отраслевая дифференциация представляет собой отдельный вид дифференциации. Под отраслевой дифференциацией они понимают существенные признаки отрасли, либо отдельных профессий, связанные, преимущественно, с особыми условиями труда и высокой занятостью в отрасли<sup>2</sup>.

В экономической литературе строительство понимается как отрасль производственной деятельности, связанная с повышенной опасностью

---

<sup>1</sup>Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ // Собрание Законодательства РФ. 07.01.2002- N 1 (ч. 1) – Ст. 3.

<sup>2</sup>Снигирева И. О. К вопросу об отраслевой дифференциации советского трудового законодательства // Сов.гос-во и право.- 1964.- № 11.- С. 82.

выполняемых работ, а также напряженностью трудового процесса, осуществляемая во вредных и (или) опасных условиях труда<sup>1</sup>.

Если анализировать международно-правовой подход к понятию строительства, то следует обратиться к конвенции МОТ № 167 «О безопасности и гигиене труда в строительстве»<sup>2</sup>. Её положения закрепляют понятие строительства в узком смысле. Так, согласно ст. 2 указанной конвенции, под «строительством» понимаются «строительные работы, включая отдельные их виды». Российский законодатель использует аналогичную формулировку понятия, определяя строительство как деятельность по созданию зданий, строений, сооружений (ст. 2 Градостроительного кодекса РФ)<sup>3</sup>.

В нашей работе, мы будем рассматривать строительство как деятельность, непосредственно охватывающую общие строительные работы (земляные, бетонные, каменные) и специальные строительные работы (взрывные, электромонтажные), а также работы, связанные с конструктивными изменениями, или капитальным ремонтом.

Рассматриваемые виды работ, их специфика и особенности, сказываются на труде работников, условиях его осуществления и характере выполняемой работником трудовой функции. Всё это побуждает к установлению дифференциации правового регулирования трудовых отношений работников в строительстве.

Ст. 209 ТК РФ содержит понятие «условия труда», под которым законодатель понимает совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника. Эта же статья раскрывает понятие терминов «опасный производственный фактор» и «вредный производственный фактор».

---

<sup>1</sup>Экономика строительства: учебник / под ред. И. С. Степанова. 3-е изд., доп. и перераб.– М.: Юрайт, 2007. – С. 20.

<sup>2</sup>Конвенция МОТ № 167. О безопасности и гигиене труда в строительстве. [Электронный ресурс]. URL: [http://www.conventions.ru/view\\_base.php?id=342](http://www.conventions.ru/view_base.php?id=342) (дата обращения: 26.03.2017).

<sup>3</sup>Градостроительный кодекс Российской Федерации от 29 декабря 2004 г. № 190-ФЗ // Собрание Законодательства РФ.– 07.01.2005 – № 1 (ч. 1) – Ст. 16.

Условия труда, исходя из положений данной статьи, можно считать критерием дифференциации, поскольку они являются вредными и (или) опасными, объективно существующими факторами внешней среды, оказывающими влияние на процесс труда отдельных категорий работников, в том числе работников строительства.

Важным шагом на пути к дифференциации правового регулирования труда отдельных категорий работников стало принятие ФЗ «О специальной оценке условий труда»<sup>1</sup>, определяющего вредные и опасные условия труда, а также порядок оценки их воздействия на здоровье работников.

В соответствии с позицией МОТ, содержащейся в Конвенции № 167, к которой мы обращались ранее, доля ручного труда в строительстве находится на очень высоком уровне, несмотря на высокую степень механизации отрасли, следовательно, уровень профессионального риска значительно выше, если сравнивать с другими отраслями экономики. Более того, работники строительства подвержены воздействию вредных веществ, таких как цемент, кварц, и многие другие. Это можно признать профессиональными рисками, которым подвергаются работники строительства, в том числе в РФ.

Согласно данным Роструда на 2015 год, удельный вес работников строительства, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, составляет 37,4 % от общего числа работников, занятых в отрасли, а в 2016 году эта цифра увеличилась до 40,5%<sup>2</sup>.

Приказом министерства труда и социальной защиты населения от 1 июня 2015 года № 336н утверждены «Правила по охране труда в строительстве»<sup>3</sup>, из

---

<sup>1</sup>Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" // Собрание Законодательства РФ. 30.12.2013 – № 52 (Ч. 1) – Ст. 6991.

<sup>2</sup>См: Удельный вес работников, занятых во вредных и опасных условиях труда, в общей численности работников, процент // Федеральная служба государственной статистики: сайт. URL: <http://www.gks.ru/dbscripts/cbsd/dbinet.cgi?pl=2223063>(дата обращения: 03.04.2017).

<sup>3</sup> Приказ Минтруда России от 01.06.2015 N 336н "Об утверждении Правил по охране труда в строительстве" // Официальный интернет-портал правовой информации: сайт. URL: <http://www.pravo.gov.ru>(дата обращения: 03.04.2017).

которых следует, что к вредным и (или) опасным производственным факторам относятся следующие производственные факторы:

1. Опасность получения травмы вследствие работы машин и механизмов, технологического оборудования, самопроизвольного обрушения конструкций и иных подвижных предметов;
2. Повышенная загрязненность воздуха;
3. Повышенная или пониженная температура и влажность воздуха;
4. Повышенный уровень шума и вибрации на рабочих местах;
5. Работа с токсичными и раздражающими химическими веществами.

Согласно упомянутым «Правилам по охране труда в строительстве», производственные факторы, воздействующие на работников, непосредственно связаны с видами строительных работ, которые они выполняют.

Позитивным нововведением в области трудового законодательства следует считать разработку и внедрение в ТК РФ в 2012 году главы 51.1 «Особенности регулирования труда работников, занятых на подземных работах». Ст. 330.1 данной главы определяет, что она предусматривает особенности регулирования труда работников, занятых на подземных работах, а именно, занятых на работах по строительству, эксплуатации подземных сооружений, за исключением работников, занятых на работах по эксплуатации метрополитена. Помимо этого, данная глава устанавливает дополнительные требования для приема на работу, например, необходимость прохождения медицинского освидетельствования, а также дополнительные основания отстранения от работы. На работодателя возлагаются также дополнительные обязанности по обеспечению безопасности работников на рабочем месте и охране труда (ст. 330.5).

Помимо подземных, в области строительства существуют сходные по степени опасности работы, например высотные, или работы, связанные с воздействием химических веществ и производственной пыли.

Риски, связанные с работами на высоте, нередко являлись предметом исследования МОТ. Статистические данные, отражающие причины травматизма, вызвавшие тяжелые последствия, свидетельствуют о том, что четверть всех случаев приходится на падение с высоты (24,5%). Такая ситуация, на наш взгляд, связана с тем, что особенности организации труда, а также охраны производственной среды при выполнении высотных работ содержатся лишь в ведомственных актах, а именно: Постановлении Госстроя России от 17 сентября 2002 г. № 12344<sup>1</sup> и новых Правилах по охране труда на таких видах работ.

Анализ законодательства в области строительства свидетельствует о том, что в ТК РФ установлены особенности регулирования труда только работников, занятых на подземных работах, но условия труда работников, занятых на высотных, взрывных работах, а также работах на строительных кранах, либо с высокими физическими нагрузками регулируются лишь ведомственными актами. Исключением являются только способы определения степени вредности и опасности условий труда, поскольку они предусмотрены ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Не только высотные работы в строительстве связаны с определенной степенью риска и опасности для работника. К таким работам можно также отнести взрывные работы и работы на строительных механизмах, связанные с высокими показателями шума и вибрации.

Помимо места проведения работ, на труд работников в строительной отрасли влияние оказывают также тяжесть трудового процесса и его напряженность.

Тяжесть трудового процесса связана с физическими нагрузками на организм работника, а напряженность трудового процесса обусловлена уровнем

---

<sup>1</sup>Постановление Госстроя России от 17 сентября 2002 г. № 123 «О принятии строительных норм и правил Российской Федерации “Безопасность труда в строительстве. Часть 2. Строительное производство. СНиП 12–04–2002”» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2002. – № 48 (Ч. 1) – Ст. 112.

нагрузки на центральную нервную систему работника и органы его чувств. Это установлено ст. 13 ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Еще одним видом основания дифференциации правового регулирования труда работников строительства выступают природно-климатические условия труда, в частности, расположение объектов строительства в районах Крайнего Севера а также приравненных к ним местностям. Регулирование труда работника в таких условиях осуществляется специальными нормами главы 50 ТК РФ, а также специальным законодательством.

В строительной отрасли, помимо вышеперечисленных оснований дифференциации, существует субъектное основание, выражающееся в запрете приема на работу несовершеннолетних работников и женщин. Это ограничение установлено ст. 253, 265 ТК РФ, а также Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 года № 162<sup>1</sup> и № 163<sup>2</sup>.

Строительство объединяет специфические виды работ, в частности, высотные, подземные, на нестационарных рабочих местах с постоянным передвижением по строительной площадке, а также работы, связанные с высоким уровнем профессиональных рисков, тяжестью трудового процесса, повышенной вредностью или опасностью условий труда. Все эти особенности обуславливают необходимость предъявления повышенных требований к работникам, их подготовке, состоянию здоровья, а также к обеспечению охраны и безопасности труда на строительном объекте.

На основе проведенного исследования и анализа норм трудового законодательства РФ, а также иных нормативных правовых актов, можно заключить следующее.

---

<sup>1</sup>Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» // Собрание Законодательства РФ. – 30.10.2000 – № 10 (Ч. 1) – Ст. 1130.

<sup>2</sup>Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» // Собрание Законодательства РФ.– 30.10.2000 – № 10 (Ч. 1) – Ст. 1130.

Дифференциация правового регулирования работников строительной отрасли, на сегодняшний день, обусловлена характером выполняемой ими работы, а также специфическими условиями труда работников.

В связи с тем, что дифференциация преимущественно проводится на основании отраслевого критерия, дополняемого в рамках настоящей работы объективными и субъективными факторами, под отраслевой дифференциацией в строительстве следует понимать различия в правовом регулировании трудовых отношений работников, выполняющих основные работы в строительстве, на основании условий труда и специфики осуществляемой работы.

Строительству присущи особенности в технологии производства, методах организации и управления строительными процессами, взаимодействии и координации работников, являющихся участниками указанных процессов. Оно объединяет специфические виды работ (общестроительные и специальные строительные работы), выполняемые в том числе, на высоте, под землей и др.

К факторам (основаниям), обуславливающим объективно необходимую дифференциацию правового регулирования труда работников строительства, отнесены следующие:

- значение строительства как особой отрасли экономики, целью которой является как создание материально-технической базы для других отраслей, так и реконструкция и техническое перевооружение действующих объектов, предоставление рабочих мест, удовлетворение потребностей граждан, государства и общества;

- особый характер и условия труда при проведении отдельных видов общестроительных и специальных строительных работ, связанных с высоким профессиональным риском, тяжестью (напряженностью), интенсивностью трудового процесса;

- особенности проведения работ на высоте, под землей или на нестационарных рабочих местах с постоянным передвижением работников;

- вредные и (или) опасные условия труда и потенциальной опасностью причинения вреда жизни и здоровью работника, других работников, иных лиц;

- повышенные требования, предъявляемые к работникам строительства (квалификация, знания, навыки, умения, подготовка в области охраны и безопасности труда в строительстве), а также - к состоянию их здоровья.

Особенности регулирования труда работников строительства установлены в зависимости от указанных факторов (оснований), распространяются на значительное число работников. Однако и ныне не принят соответствующий федеральный закон, а в ТК РФ отсутствует отдельная глава или хотя бы расширенная статья, что отрицательно влияет на правовое регулирование труда работников строительства.

Также, на наш взгляд, существенным пробелом в законодательстве является отсутствие четко выработанной классификации работников строительной отрасли, которая позволила бы более четко установить различия между ними, и, как следствие, разработать объективные критерии их дифференциации.

## 1.2 Международный опыт регулирования труда работников строительства и особенности охраны их труда в международном трудовом праве

Мы уже говорили о том, что строительство является одной из самых распространенных и, вместе с тем, опасных отраслей экономики. В связи с этим, проблемы охраны труда строителей являются наиболее актуальными, причем не только в РФ, но и за рубежом. Повышенный интерес к данной проблеме можно объяснить высоким уровнем травматизма в этой отрасли, причинами которого специалисты называют различные факторы, среди которых наиболее распространенными можно назвать следующие:

1. Отсутствие надзора за безопасным ведением работ – 30%;
2. Неисправность оборудования – 23%;

3. Грубое нарушение работниками требования техники безопасности – 16%;

4. Отсутствие документов, регламентирующих порядок проведения инструктажа работников по технике безопасности, или же их некачественная разработка – 14%;

5. Отсутствие на предприятии контрольных мероприятий по проверке работниками знаний техники безопасности, а также знаний по охране труда – 12%<sup>1</sup>.

Наиболее высокий уровень травматизма наблюдается в строительных организациях малого бизнеса, где производственная дисциплина, а также соблюдение условий по охране труда и его безопасности находятся на низком уровне и не поддаются контролю со стороны руководителей.

Но проблема высокого уровня травматизма на строительных объектах не ограничивается только предприятиями малого бизнеса. Об этом свидетельствует статистика, приводимая Федеральной инспекцией труда о количестве несчастных случаев на строительных объектах с летальным исходом. Так, уровень данного показателя превышает в среднем в 4,5 раза европейские страны. По статистике, Россия занимает первое место в мире по несчастным случаям на производстве, в частности, в строительстве<sup>2</sup>.

Для снижения производственного травматизма и повышения уровня охраны труда в строительстве, на наш взгляд, помимо мер, уже принятых на федеральном и региональном уровне, в частности, таких как экспертиза промышленной безопасности, проведение специальных обучающих семинаров по охране труда, необходимо обратиться к опыту зарубежных стран.

Это связано, прежде всего, со вступлением России во всемирную торговую организацию, одним из условий которого является приведение в соответствие

---

<sup>1</sup>Виноградова, О. А. Проблемы охраны труда в системе менеджмента качества строительной отрасли в сравнении между Россией и Европой (на примере Германии) // *Вопр. соврем.науки и практики. Ун-т им. В.И. Вернадского.* – 2014. – № 2(51). – С. 160 – 166.

<sup>2</sup>См.: Можем и должны обеспечить безопасность в строительстве: сайт. URL:<http://stroi.mos.ru/nauka/d27dr4939m0.html> (дата обращения: 26.03.2017).

российских нормативных документов по охране труда в строительстве с международными стандартами, в которых большое внимание уделяется повышению социальной ответственности работников и культуры труда.

Обратимся к опыту Германии. За исполнением правил по охране труда следят специально уполномоченные земельные органы – службы производственного контроля. За разработку программ по предотвращению несчастных случаев на производстве отвечают профессиональные объединения, такие как общества государственного страхования от несчастных случаев, объединяемые, в свою очередь, в Ассоциацию профессиональных сообществ Германии. Данная ассоциация осуществляет финансирование программ по улучшению условий труда и обеспечению охраны труда на строительных объектах, разрабатываемых на федеральном уровне, а также контролирует их соблюдение и реализацию на всех уровнях. В случае выявления нарушений, она вправе выписать предписание работодателю, которое, несмотря на то, что ассоциация не является государственным органом, носит обязательный характер и влечет привлечение к ответственности за его неисполнение. В рамках ассоциации профессиональных сообществ образуются органы дополнительного контроля – наблюдательные службы<sup>1</sup>.

В РФ, согласно постановлению правительства от 1 сентября 2012 года № 875 «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»<sup>2</sup>, надзор за соблюдением трудового законодательства, в том числе и законодательства об охране труда, возложен на федеральную трудовую инспекцию, которая состоит из Федеральной службы

---

<sup>1</sup>Виноградова О. А. Зарубежный опыт управления качеством строительной продукции на примере Германии и его адаптация к российской действительности // *Вопр. соврем.науки и практики. Ун–т им. В.И. Вернадского.* – 2013. – № 1(50). – С. 153 – 159.

<sup>2</sup>Постановление Правительства Российской Федерации от 1 сентября 2012 г. № 875 Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права: // сайт.URL: [http://base.spinform.ru/show\\_doc.fwx?rgn=54234/](http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=54234/) (дата обращения: 14.03.2017).

по труду и занятости населения, а также её территориальных органов. Данный орган осуществляет свои полномочия путем проведения проверок, как плановых, так и внеплановых, с последующей выдачей предписаний об устранении выявленных нарушений, обязательных для всех без исключения работодателей. В случае неисполнения работодателями обязанности по устранению выявленных нарушений, должностные лица федеральной инспекции труда (инспекторы), вправе обратиться в суд с требованием о ликвидации организации, или о закрытии её структурного подразделения ввиду нарушений требований законодательства по охране труда.

В Германии обязанности по рассмотрению нарушений в области охраны труда возложены на государственный строительный надзор, а также органы полиции. Так, к примеру, если работник не воспользовался средством индивидуальной защиты, которое было выдано ему в обязательном порядке перед началом смены, и этот факт установлен в надлежащем порядке, то он несет ответственность самостоятельно и страховая организация не будет обязана оплатить работнику, получившему травму, медицинское обслуживание.

Особое внимание в немецком законодательстве уделяется личности подрядчика. Так, его функции состоят в обеспечении работников всем необходимым, в частности средствами индивидуальной и коллективной защиты труда, а также в проведении специальных инструктажей по технике безопасности работников и обучению наиболее безопасным способам производства. В случае если прораб уклоняется от исполнения возложенных на него обязанностей, он также привлекается к ответственности, наравне с работодателем.

В системе охраны труда действует презумпция вины работника и его «самостоятельной ответственности», что выражается в следующем. В Германии разработан ряд законов, содержащих положения о том, что при нарушении правил, установленных на строительном объекте, работник несет ответственность исключительно самостоятельно. Так, если при проведении

высотных работ произошло падение работника, то, в первую очередь, комиссия обращает внимание на состояние работника в момент несчастного случая. Если, к примеру, он находился в состоянии алкогольного, наркотического, или иного токсического опьянения, или же ему было противопоказано осуществлять трудовую деятельность по медицинским показаниям, о чем он знал, но скрывал от работодателя, то в таком случае вина будет лежать полностью на этом работнике. Претензии работника к работодателю, у которого произошел несчастный случай, могут поданы только через суд, комиссия на их рассмотрение не уполномочена.

Все строительные объекты в Германии контролируются вышестоящими организациями без государственного участия, поскольку немецкие строительные компании заинтересованы в качественном и своевременном выполнении проектов. Им не нужен государственный контроль, поскольку всё, начиная от проектировки объекта и наблюдения за исполнением на нем требований законодательства, заканчивая сдачей объекта надлежащего качества находится под наблюдением самой организации. Государство может вмешиваться в строительный процесс путем проведения проверок, однако, эти случаи прямо предусмотрены законом<sup>1</sup>:

1. Когда необходимо утвердить начало строительства, или внесенные в проект изменения;
2. Когда по окончании работ необходимо составить акт о сдаче строительного объекта.

В РФ контроль за порядком осуществления деятельности строительной организацией можно разделить на два вида: внешний и внутренний. Внутренний контроль, осуществляемый силами организации, её представительными органами, также можно разделить на два вида.

---

<sup>1</sup>Особенности охраны труда в строительной отрасли в Германии строительстве: сайт URL: <http://cnb.by/content/view/1786/29/lang,ru/> (дата обращения: 20.03.2017).

Первый из них – приемный контроль, целью которого является проверка качества материалов, проводится путем проверки документации и технических паспортов строительных материалов, которые поступают на строительную площадку.

Второй – операционный контроль, используемый непосредственно после возведения конструкций и осуществляемый в соответствии с технологическими картами, схемами и СНиП.

Внешний контроль проявляется в нескольких видах надзора, наиболее часто используемыми среди которых являются:

1. Технический надзор со стороны заказчика;
2. Надзор со стороны государственной архитектурной организации;
3. Надзор со стороны проектной организации (авторский);
4. Комиссионный надзор, осуществляемый при приемке построенного объекта и вводе его в эксплуатацию.

Большое внимание при регулировании строительной деятельности уделяется мероприятиям, направленным на профилактику травматизма и пропаганду техники безопасности на строительных объектах. Их реализация проявляется в том, что к работе допускаются только те работники, которые прошли:

1. Предварительный общий инструктаж по технике безопасности и производственной гигиене;
2. Инструктаж перед выходом в смену в первый раз, проводимый непосредственно на рабочем месте;
3. Повторный инструктаж, который должен проводиться не реже 1 раза в 3 месяца.

Результаты проведения таких мероприятий имеют положительный эффект, потому что число несчастных случаев с летальным исходом, как в РФ, так и в Германии, снизилось в разы.

Одним из важнейших мероприятий, проводимых в Германии для предупреждения несчастных случаев, является посещение службами технического надзора строительных площадок. В реализации этих мероприятий ключевую роль играют общества профессионального страхования строителей, которые проводят по всем интересующим вопросам консультации с руководителями строительных организаций. Опыт Германии показывает, что профилактические меры полностью себя оправдывают и дают видимые результаты.

На сегодняшний день, Министерством здравоохранения и социального развития РФ разработан и внедряется новый подход в сфере охраны труда, суть которого заключается в следующем: реагирование на уже произошедшие несчастные случаи становится второстепенной задачей, в то время как на первый план выходит реализация мероприятий по их предупреждению. С этой целью планируется проводить ряд предупреждающих мероприятий, направленных на сохранение здоровья работников<sup>1</sup>:

1. Разработка и внедрение системы оценки качества рабочих мест на производствах;
2. Обучение работников безопасным приемам работы и выдача им эффективных и современных средств индивидуальной и коллективной защиты с целью снижения, а в будущем и полного исключения воздействия вредных производственных факторов на жизнь и здоровье работников;
3. Ужесточение политики страхования, в частности, увеличение страховых выплат, для стимулирования работодателей улучшать рабочие места;
4. Ужесточение административной ответственности работодателей за ненадлежащее исполнение требований охраны труда, а также уголовной ответственности;

---

<sup>1</sup>Профилактика травматизма. // URL: <http://cnb.by/content/view/1786/29/> lang,ru/ (дата обращения: 20.03.2017).

5. Обеспечение возможности работникам прохождения регулярных медицинских осмотров.

Новый подход к охране труда строителей в РФ позволяет сделать вывод о положительном влиянии немецкого опыта в этой области.

Однако, Германия, не единственная страна, представляющая интерес в изучаемой нами сфере. Обратимся к опыту еще некоторых государств.

Прежде всего, стоит отметить тот факт, что практически во всех развитых странах финансирование мероприятий по охране труда в строительных организациях осуществляется за счет частных средств, а также системы социального страхования. Роль государства ограничивается предоставлением субсидий работодателям, к примеру, на приобретение современного и безопасного оборудования или сырья. Такая практика сложилась в Канаде. В ряде стран, например, в Португалии и Чили, государство предоставляет налоговые льготы предприятиям, выполняющим надлежащим образом требования по охране труда, установленные законодательством.

Особого внимания, на наш взгляд, заслуживает опыт США и Великобритании.

В США, к примеру, внедрена очень прогрессивная и эффективная система инспекционного контроля и надзора, имеющая несколько преимуществ.

Во-первых, по итогам инспекционного контроля в строительной организации, на работодателя могут наложить штраф, размер которого зависит от условий труда на предприятии, а также от соблюдения требований специального законодательства в области охраны труда.

Во-вторых, все нарушения, которые могут быть выявлены в результате инспекционного контроля, классифицированы на виды, что создает ощутимые удобства для правоприменителя при назначении санкции и определении размера штрафа.

Так, к незначительным нарушениям относятся те, которые не приводят к летальному исходу, или тяжким последствиям, однако, оказывают непосредственное влияние на работника. Штрафы за такие нарушения предусмотрены в размере до 1 тысячи долларов.

К серьезным нарушениям относятся такие, которые вызывают риск профессионального заболевания, либо причинения тяжкого вреда здоровью работника. За такие нарушения штрафы существенно увеличиваются и их размер может достигать 7 тысяч долларов<sup>1</sup>.

Также, выделяют такую группу нарушений, как умышленные, подразумевающие, что работодатель предполагал или должен был предполагать о возможности наступления негативных последствий для работника из-за неисправности оборудования. Размер штрафа существенно увеличивается, по сравнению с двумя предыдущими группами, и в некоторых случаях достигает 70 тысяч долларов.

За каждое повторное нарушение предусмотрен штраф в 5 тысяч долларов.

На наш взгляд, такая градация нарушений является стимулом для работодателей в части соблюдения требований законодательства, а значит, эффективным инструментом реализации политики в области охраны труда работников строительных организаций.

Важным шагом в повышении эффективности регулирования охраны труда в США является разработка и принятие Стратегии охраны труда и безопасности рабочих мест.

Целью этого документа является выработка основных направлений развития федерального ведомства, отвечающего за реализацию политики в области охраны труда.

Нужно отметить, что строительная отрасль в США традиционно привлекает особое внимание Правительства, в связи с чем, на федеральном

---

<sup>1</sup>Лапшина Е. А. Актуальные аспекты охраны труда в строительстве // Вестник строительного комплекса – 2011. – № 12(78). – С. 41 – 46.

уровне принят ряд законов, регулирующих данную отрасль. В связи с принятием в 2006 году Стратегии, о которой мы упоминали ранее, наметилась положительная тенденция снижения уровня производственного травматизма в этой сфере почти на 40 % за 10 лет<sup>1</sup>. На сегодняшний день, ведется разработка программы по достижению нулевого уровня травматизма и ликвидации профессиональных заболеваний в строительном секторе.

Помимо специального законодательства и Стратегии развития, в отрасли строительства существует еще одна, так называемая «специальная отраслевая администрация» по охране труда

Её суть заключается в следующем: в каждом штате, а также на каждом крупном предприятии, функционирует круглосуточная горячая линия, на которую могут обратиться работники с жалобой на нарушение условий производства ввиду несоблюдения охраны труда их работодателем.

Вне зависимости от формы получения жалобы (письменно, интернет, телефон), на её основании в обязательном порядке должна быть инициирована проверка инспекторами. Единственные требования, предъявляемые к её форме, это наличие в тексте жалобы указания на место и сам факт угрозы работникам.

Внедрение данной формы сообщения о нарушениях в сфере охраны труда было весьма результативным: ежегодное снижение несчастных случаев в строительстве до сих пор составляет до 15%.

В Великобритании специальные нормы, регулирующие охрану труда в строительной сфере, в настоящее время отсутствуют. Несмотря на это, общие нормы в области охраны труда позволяют достаточно полно восполнить этот законодательный пробел. В специальных законах об охране труда 1961 и 1974 годов отражены ключевые моменты, соблюдение которых необходимо для

---

<sup>1</sup>Калинин А.В. Состояние охраны труда на предприятиях в мире // Вопросы инновационной экономики –2011. – № 5.–С. 37–42.

обеспечения безопасных условий работников на предприятиях различных отраслей промышленности, и строительства в частности<sup>1</sup>.

Обязанность по обеспечению безопасности работников строительных организаций возложена на работодателя, который должен организовывать производственную деятельность таким образом, чтобы негативное воздействие на работников и риски, связанные с осуществлением трудовой деятельности, были минимальными. Также, на нем лежит обязанность по проведению обучения и предварительных инструктажей работников, которые позволят исключить риски причинения вреда работникам. Для этих целей работодатели могут удерживать из заработной платы работников, или взимать в ином порядке, фиксированные суммы, с целью обеспечения дополнительной безопасности.

Как и в США, в 2004 году в Великобритании была принята Стратегия безопасности здоровья на рабочих местах. Она основывалась на том, что здоровье работников и безопасность производства являются центральным элементом современного общества. Целью внедрения данной стратегии являлось снижение уровня смертности и тяжелых травм на производстве в среднем на 20%, а уровня профессиональных заболеваний на 40%<sup>2</sup>.

Особое внимание в данной стратегии уделяется бюджетному сектору, в котором, по замыслу его разработчиков, уровень охраны труда должен выступать образцом. Выполнение Стратегии относится к компетенции Министерства труда и пенсий Великобритании.

Большое внимание в Стратегии уделяется растущей роли социального партнерства в регулировании охраны труда, строительная отрасль не является исключением. В Стратегии указывается на необходимость установления и налаживания социального диалога с деловыми ассоциациями, НКО,

---

<sup>1</sup>Охрана труда в странах мира. //URL: [http://www.safework.ru/international\\_collabora](http://www.safework.ru/international_collabora) (дата обращения: 20.03.2017).

<sup>2</sup>Охрана труда за рубежом. //URL: <http://www.alltextile.org/stati/okhrana-truda-za-rubezhom/> (дата обращения 20.03.2017).

профсоюзными объединениями, а также, в равной степени, с местными властями и с регионами.

Интересным представляется опыт комиссии по охране и безопасности труда в части доведения до работников и работодателей знания в области охраны труда и здоровья на рабочем месте.

Эта комиссия ежегодно выпускает материалы об основных требованиях, предъявляемых к работодателям и работникам в области охраны труда, в наглядной доступной форме. Алгоритм оценки рисков сформулирован в наглядной и доступной форме, вся процедуры оценки, для удобства, разбита на 5 ключевых этапов. По окончании проведения проверки, её результаты заносятся в регистрационную карту, на основании которой в дальнейшем происходит оценка эффективности мероприятий по охране труда. Обязательным является проведение такой оценки профессиональных рисков не реже раза в год.

Благодаря таким средствам, государство имеет возможность осуществлять непрерывный контроль за состоянием охраны труда и уровня безопасности на рабочем месте в каждом предприятии.

Интересен опыт Великобритании и по отношению к сфере малого бизнеса. Специально для таких предприятий государство разрабатывает упрощенные методики и средства оценки рисков на рабочих местах, что позволяет в более доступной форме донести до работников и работодателей их обязанности по управлению рисками и обеспечению безопасного производства<sup>1</sup>.

Важную роль в реализации мероприятий по охране труда играет такое явление, как продвижение корпоративной политики социальной ответственности в бизнес-сообществе. Правительство Великобритании разрабатывает специальные правила для руководителей предприятий, членов

---

<sup>1</sup>Соловьев А.М. Охрана труда и защита пострадавших на производстве в Великобритании.// URL: <http://cnb.by/content/view/1786/29/ lang,ru/> (дата обращения: 20.03.2017).

совета директоров и правления, в которых в доступной форме разъясняет преимущества конкурентоспособного персонала, тем самым стимулируя их на исполнение обязанностей, предусмотренных законом, по охране труда и здоровья работников.

Такой дифференцированный подход, вне сомнения, дает свои положительные результаты, и, на наш взгляд, попытки его внедрения могут быть предприняты и в нашем государстве.

Обратимся к практике стран северной Европы, в частности, Финляндии, которая имеет успешный опыт работы по направлению охраны труда и наряду с Великобританией является образцом для большинства стран Евросоюза. Интересной является программа «нулевого травматизма», разработанная в целях внедрения системы контроля профессиональных рисков посредством привлечения к этой деятельности профсоюзных организаций. Суть данной программы заключается в следующем: представители профсоюзных организаций ведут учет всех факторов, которые так или иначе могут оказать негативное влияние на здоровье работников, причем не только физического, но и психологического характера. На основании результатов их учета специально уполномоченные органы разрабатывают эффективные меры и программы по борьбе с профессиональными рисками на производстве. Такой подход используется на предприятиях с высокой степенью опасности производства, и, в том числе, в строительных организациях, доля которых на производственном рынке Финляндии составляет порядка 30 %<sup>1</sup>.

Если говорить о мерах, которые предпринимаются в целом Европейским союзом для борьбы с высоким уровнем травматизма и несчастных случаев на рабочих местах, то, в первую очередь, следует отметить создание специализированного органа - Европейского Агентства по охране и безопасности труда.

---

<sup>1</sup>Брошюры Министерства социального обеспечения и здравоохранения Финляндии, 2006. // URL: <http://www.urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3397-2> (дата обращения: 20.03.2017).

К его компетенции, в первую очередь, относится решение вопросов защиты здоровья работников и охраны труда на началах социального партнерства и трехстороннего сотрудничества (государство – работодатели – профессиональные союзы). Важным направлением деятельности Агентства является поддержание и продвижение социальной политики государства в сфере охраны труда, путем широкого распространения знаний в этой области, а также проведения исследований профессиональных рисков на предприятиях.

Вернемся к регулированию проблемы охраны труда на национальном уровне. Во многих странах разработаны программы по предупреждению несчастных случаев на производстве в строительном секторе. Так, например, в Малайзии существует и активно применяется программа по взаимному сотрудничеству на уровне социального партнерства (с инспекцией труда), в которой реализуется стратегия объединения крупных предприятий (в программе они называются наставниками) с мелкими предприятиями. Результаты проведения таких мероприятий оцениваются специально обученными инспекторами уполномоченного органа. За последние годы число несчастных случаев на строительных объектах, а также уровень заболеваемости снизились, в первую очередь, а наш взгляд, благодаря внедрению данной программы и увеличение уровня информированности работников строительных организаций.

В Бразилии практикуется аналогичная система – уже несколько лет там реализуют стратегию по созданию трехсторонних комиссий по охране труда в строительстве: представители органов государственной власти – профсоюзная организации – представители работодателей. Данный подход очень эффективен, поскольку его применение позволяет скоординировать деятельность всех участников отношений по охране труда, тем самым более

четко спланировать мероприятия по дальнейшему усовершенствованию этой сферы<sup>1</sup>.

Анализ практики различных государств позволяет сделать следующие выводы:

Во-первых, в большинстве европейских государств, ключевым моментом является неразрывная связь строительной и страховой сфер деятельности. В первую очередь, она проявляется в том, что для участия в тендере на строительство того или иного объекта, и, в последующем, для заключения контракта, обязательным условием является страхование строительно-монтажных рисков. В РФ, к сожалению, такая практика носит диспозитивный характер, то есть является добровольным делом.

Во-вторых, большая роль в Европе уделяется медицинскому страхованию работников строительных отраслей. Для этой цели, к примеру, в Германии, создаются специальные Комиссии и Ассоциации Профессиональных Сообществ страны, в компетенцию которых входят следующие полномочия: разработка инструкций по технике безопасности и правил поведения на рабочем месте в случае наступления чрезвычайных обстоятельств. На наш взгляд, создание таких организаций имеет положительные результаты, в связи с чем, в РФ необходимо внедрить подобные комиссии, в частности, в строительной сфере как на федеральном уровне, так и на уровне строительных организаций непосредственно. Начать стоит, а наш взгляд, именно с локального уровня, путем создания специальных комиссий под управлением и руководством работодателей и специально уполномоченных лиц<sup>2</sup>.

В третьих, в большинстве развитых стран принята стратегии национального развития, в которых особое место занимают меры по охране

---

<sup>1</sup>Безопасность труда и охрана здоровья в строительстве: доклад МОТ 2005 г. // Международная организация труда. // URL:<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/europe/rogeneva/-sromoscow/documents/publication/wcms>.(датаобращения: 31.03.2017).

<sup>2</sup>Бондаренко К. А. Договорное регулирование как особенность методатрудового права :дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. – М., 2009. – С.168.

труда как в целом, так и на строительных объектах в частности. Их разработка и внедрение стимулируют работодателей исполнять требования специализированного законодательства, а также формируют особую, трехзвенную систему взаимодействия государственных органов, профсоюзных объединений работников и представителей работодателей, что, безусловно, положительно сказывается на уровне безопасности на строительных объектах. Разработка подобных программ проводится в РФ, однако, степень их проработанности не достаточна, в связи с чем у правоприменителя возникает множество вопросов их применения.

Принятие данных нововведений, о которых мы упомянули выше, на наш взгляд, сможет снизить уровень травматизма на предприятиях, в частности, в строительной сфере РФ.

## ГЛАВА 2 ОСОБЕННОСТИ ОХРАНЫ ТРУДА, РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ СТРОИТЕЛЬСТВА

### 2.1 Охрана и безопасность труда при производстве строительных работ

В процессе осуществления трудовой деятельности работники различных отраслей подвергаются, в большей или меньшей степени, воздействию негативных факторов – биологических, химических, физических или психофизических, которые могут привести к серьезному заболеванию работника, а в некоторых случаях и к летальному исходу. В связи с этим, серьезное внимание при регулировании трудовой деятельности уделяется именно охране труда, поскольку её назначение, прежде всего, состоит в обеспечении сохранения жизни и здоровья работников.

Некоторые авторы, например, С.А. Иванов, высказывают суждения о том, что трудовое право, изначально, было сформировано как право охраны труда, и поэтому оно должно сохранять данную тенденцию и свою социальную направленность<sup>1</sup>.

Если анализировать подходы к пониманию охраны труда, то можно выделить две основных точки зрения (широкая и узкая), сформировавшихся в науке трудового права. В широком смысле, охрану труда отождествляют с трудовыми нормами, поскольку нормы институтов рабочего времени, времени отдыха и некоторых других направлены именно на реализацию охраны труда работников. Сторонниками этой позиции являются А. А. Абрамова<sup>2</sup>, и другие ученые.

Другой подход, сформировавшийся в науке, демонстрирует понимание охраны труда в узком смысле, а именно как систему норм, регулирующих отношения по выработке норм техники безопасности, разработке санитарно-

---

<sup>1</sup>Трудовое право России: учебник / под ред. С.А. Иванова.– М.: Гос. изд-во, 1995. – С.59.

<sup>2</sup> Российское трудовое право: учебник / отв. ред. А. Д. Зайкин.– М.: ИНФРА–М: Норма, 2000. –С. 322.

гигиенических норм, а также по охране труда непосредственно на рабочем месте.

Данную позицию занимают М. В. Молодцов, Л. А. Сыроватская, М. И. Губенко и другие<sup>1</sup>.

Если проанализировать выработанное в трудовом кодексе понятие охраны труда, то можно охарактеризовать его как многоаспектное, включающее в себя охрану жизни и здоровья работников, выполнение требований охраны труда, обеспечение безопасных и здоровых условий труда всеми возможными средствами, в том числе медицинскими, организационно-техническими, экономическими, правовыми и медицинскими.

В нашей работе основное внимание мы будем уделять рассмотрению охраны труда как института трудового права и как субъективного права работника.

Специфической чертой института охраны труда является его тесная взаимосвязь с санитарно-эпидемиологическими и техническими правилами и нормами, что обусловлено его связью с производством, физиологией и гигиеной труда.

Рассмотрение охраны труда через призму субъективного права работников на труд в условиях, соответствующих установленным законом требованиям, невозможно без обращения к Конституции РФ, определяющей права и свободы человека и гражданина высшей ценностью<sup>2</sup>.

В научной литературе субъективное право на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда (ст. 219 ТК РФ), раскрывается через права, которым наделяется работник<sup>3</sup>.

Большую роль в реализации трудовых прав работников, помимо Конституции РФ и ТК РФ, играют международные правовые акты, в частности

---

<sup>1</sup>Трудовое право России: учебник/ под ред.С.Ю. Головиной – М.: Норма, 2008. – С. 176.

<sup>2</sup>Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 г. // Собрание Законодательства РФ. – 04.08.2014 – № 31 (Ч. 1) – Ст. 4398.

<sup>3</sup>Кашлакова А.С. Понятие охраны труда по российскому трудовому праву. – Барнаул: Азбука, 2012. – С. 96.

Конвенции МОТ, регулирующие производственные аспекты трудовой деятельности. В качестве примера можно назвать Конвенцию МОТ № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (далее — Конвенция МОТ № 155), в которой содержатся основные обязанности работодателя в сфере охраны труда (ст. 16,17,18)<sup>1</sup>:

1. Обеспечивать безопасность находящихся в его ведении рабочих мест и оборудования;

2. Предоставлять работникам защитные средства при работе с токсическими и иными опасными веществами, если эта деятельность обусловлена выполняемой работником трудовой функцией;

3. Предотвращать, в пределах имеющихся у него возможностей, возникновение несчастных случаев или каких-либо вредных последствий для здоровья;

4. В случае острой необходимости (при техногенных авариях и катастрофах), принимать надлежащие меры по оказанию первой помощи.

В ТК РФ основные обязанности работодателя содержатся в ст. 22, а конкретизируются, применительно к охране труда, в ст. 212 ТК РФ. Все обязанности работодателя по обеспечению охраны труда можно разделить на несколько групп<sup>2</sup>.

Все вышеперечисленные обязанности приобретают особое значение в строительной отрасли, поскольку именно в ней особое внимание уделяется соблюдению порядка допуска работников на объект, а также охране и безопасности труда при непосредственном производстве строительных работ. Это обусловлено тем, что строительный сектор экономики характеризуется повышенной степенью травматизма. По данным Министерства труда РФ (2016 год), на первом месте среди самых травмоопасных отраслей стоит именно

---

<sup>1</sup>Конвенция МОТ № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде», принята в Женеве 22 июня 1981 г. // Собрание Законодательства РФ.— 2001. — № 50. — Ст. 4652.

<sup>2</sup> Приложение 2 «Классификация обязанностей работодателя».

строительство -543 человека<sup>1</sup>. По сравнению с 2014 и 2015 годами эти показатели увеличились, хотя и несущественно. Данные Росстата также свидетельствуют о том, что строительная отрасль характеризуется высоким процентом несчастных случаев на производстве<sup>2</sup>.

В связи с этим, на наш взгляд, необходимо разработать детальную правовую регламентацию охраны труда и его безопасности для работников в сфере строительства, поскольку именно эта отрасль связана с высоким риском и опасностью для жизни и здоровья лиц, занятых при выполнении различных видов работ, в частности:

1. Высотных (падение с крыши, поломка конструкции, непрочность лестниц и т.д.);
2. Земляных (эксплуатация специальных машин, обвал траншей и т.д.);
3. Взрывных работ (высокая степень токсичности материалов и т.д.);
4. Применение специальных машин (неисправность оборудования и т.д.).

Говоря о выполнении работ в строительной сфере и об организации охраны труда в этой отрасли, можно выделить ряд присущих ей особенностей, характерных черт организации труда в строительной сфере:

1. Охрана и безопасность труда обеспечиваются не только нормами федерального законодательства, но также многочисленными строительными нормами и правилами;

2. Стационарные рабочие места в традиционном понимании отсутствуют, поскольку работники, при осуществлении трудовой деятельности,

---

<sup>1</sup>См.: Первый замминистра Сергей Вельямкин: В 2014 году Минтруд России приступит к разработке правил по охране труда в семи отраслях // Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации: сайт. URL: <http://www.rosmintrud.ru/labour/safety/129> (дата обращения: 13.04.2017).

<sup>2</sup>См.: Уровень производственного травматизма в 2014 г., 2015г. (статистические данные) // Федеральная служба государственной статистики: сайт. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/wages/working\\_conditions](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/working_conditions) (дата обращения 13.04.2017).

передвигаются как в пределах строительной площадки, так и при перемещении с одной площадки на другую;

3. Необходимость постоянного присутствия на строительной площадке всех участников строительных работ, поскольку очень важна координация их деятельности и тесное взаимодействие.

Остановимся подробнее на каждой особенности в отдельности.

Во-первых, помимо национального законодательства, охрана труда в сфере строительства регулируется большим количеством конвенций и рекомендаций МОТ, среди которых центральное место занимают Конвенция МОТ №167, Рекомендация МОТ № 175 и руководство МОТ «Безопасность труда и охрана здоровья в строительстве»<sup>1</sup>. Несмотря на то, что они не ратифицированы в Российской Федерации, их положения оказали серьезное влияние на формирование норм российского права.

Важное значение имеет принятая в Женеве 23 июня 1937 года Конвенция МОТ № 62 «О технике безопасности в строительной промышленности» и Рекомендация к ней<sup>2</sup>. В Конвенции содержатся нормы, касающиеся обеспечения безопасности на строительных площадках и безопасного использования строительных приборов и инструментов, различных механизмов. Также, в ней имеются требования к специальной квалификации работников, трудовая деятельность которых связана с осуществлением обязанностей крановщика и оператора подъемных механизмов, а также обязанность использовать индивидуальные и коллективные средства защиты.

Конвенция включает в себя нормы, касающиеся использования строительных лесов, лестниц, обеспечения безопасности на строительных площадках; использования строительных механизмов, включая обязанности

---

<sup>1</sup>Руководство МОТ «Безопасность труда и охрана здоровья в строительстве» // Международная организация труда: сайт.URL: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/publ> (дата обращения: 15.04.2017).

<sup>2</sup>Конвенция МОТ № 62 «О технике безопасности в строительной промышленности», принята в Женеве 23 июня 1937 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. – Т. I: 1919– 1956. – С. 481–482.

для крановщиков и операторов подъемных механизмов иметь специальную квалификацию; применение средств индивидуальной защиты.

Еще одним актом, регулирующим вопросы охраны труда и безопасности, является Рекомендация МОТ № 55 «О сотрудничестве в деле предотвращения несчастных случаев в строительной промышленности», принятой в Женеве 23 июня 1937 г<sup>1</sup>. Нормами этой рекомендации устанавливаются положения, направленные на предотвращение несчастных случаев на производстве, а именно, содержится предложение о создании в рамках строительной организации специального органа, контролирующего уровень безопасности на производстве. К полномочиям этого органа предлагается, в частности, отнести решение вопросов, касающихся уменьшения числа и серьезности несчастных случаев, и в особенности таких рисков их возникновения, которые не предусмотрены существующим законодательством.

Конвенцией МОТ № 161 и разработанной к ней Рекомендацией № 171 определяются функции службы гигиены труда, предусматривается необходимость её создания и включения в национальное законодательство положений о медицинском осмотре работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда.

В 1988 году была разработана и принята Конвенция МОТ № 167 и Рекомендация № 175 к ней, в которых нашел отражение разносторонний подход к решению отдельных вопросов, касающихся правового регулирования безопасности труда, его охраны в строительной отрасли. В этой Конвенции определяются ключевые понятия строительной отрасли: строительство, строительная площадка, правила безопасности при проведении различных видов строительных работ.

---

<sup>1</sup> Рекомендация МОТ № 55 «О сотрудничестве в деле предотвращения несчастных случаев в строительной промышленности», принята в Женеве 23 июня 1937 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда.– Т. I: 1919– 1956. –С. 517–518.

Вышеназванные нормы Конвенций, Инструкций и Рекомендаций МОТ нашли свое отражение в современном отечественном законодательстве об охране и безопасности труда в строительной отрасли.

Высокий уровень несчастных случаев и профессиональной заболеваемости в строительной промышленности является общепризнанной проблемой как на национальном, так и на международном уровнях. Для ее разрешения в последние годы было принято несколько программ, направленных на улучшение ситуации в строительной отрасли<sup>1</sup>.

Если обратиться к российскому законодательству, то центральное место в регулировании охраны труда занимает раздел X Трудового Кодекса РФ, а также некоторые статьи в других разделах Трудового Кодекса. Особое внимание уделяется государственным нормативным требованиям охраны труда, которые помимо федеральных законов содержатся также и в иных нормативных правовых актах, актах субъектов Российской Федерации. К государственным нормативным требованиям относятся межотраслевые правила и инструкции об охране труда, государственные стандарты безопасности труда, строительные нормы и правила, а также санитарно-эпидемиологические нормативы и правила<sup>2</sup>.

К специальным нормам, которые отвечают за обеспечение охраны труда в строительной отрасли, относятся положения следующих документов:

1. СНиП 12-03-2001 «Безопасность труда в строительстве. Часть 1. Общие требования»;
2. СНиП 12-04-2002 «Безопасность труда в строительстве. Часть 2. Строительное производство»;

---

<sup>1</sup> Приложение 3 «Состояние охраны труда строителей в зарубежных странах».

<sup>2</sup> Губенко М. И. Правовое регулирование охраны труда, надзорно-контрольной деятельности за соблюдением законодательства о труде и охране труда: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Пермь, 2003. – С.180.

3. ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда. Общие требования»<sup>1</sup>;

4. МДС 12-28.2006 «Методическое руководство по проведению экспертной оценки безопасности нестационарных рабочих мест на строительных объектах»<sup>2</sup>;

5. Правила и типовые инструкции по охране труда, правила устройства и безопасной эксплуатации машин и другие акты.

Упомянутые нами нормы и правила были разработаны и приняты достаточно давно, поэтому, на сегодняшний день, они требуют корректировки и приведения в соответствии с современными стандартами в области охраны и безопасности труда в строительной отрасли. Специалисты строительной отрасли также настаивают на том, чтобы существующие на сегодняшний день нормы были пересмотрены и актуализированы с учетом развития техники и технологий производства строительных работ.

Действующие правила охраны труда не соответствуют тем задачам, которые поставлены перед ними, поскольку являются узкоспециализированными, носят отраслевой характер и не отвечают в полной мере требованиям законодательства. Это, на наш взгляд, является одной из причин высокого уровня травматизма в Российской Федерации.

Одним из прогрессивных веяний в области охраны труда в строительной отрасли стала разработка профессиональных стандартов. На сегодняшний день разработано 109 профессиональных стандартов в сфере строительства, предусматривающих требования как для разнорабочих-строителей, так и для лиц, замещающих руководящие должности в строительных организациях, что, безусловно, не менее важно.

---

<sup>1</sup>ГОСТ 12.0.230–2007 «Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда. Общие требования»; СНиП 12–03–2001 «Безопасность труда в строительстве. Часть 1. Общие требования», приняты постановлением Госстроя РФ от 23 июля 2001 г. № 80 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2001. – № 38.

<sup>2</sup>СНиП 12–04–2002 «Безопасность труда в строительстве. Часть 2. Строительное производство», принятые постановлением Госстроя РФ от 17 сентября 2002 г. № 123 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2002. – № 48.

Необходимо подчеркнуть, что характерной чертой большинства профессиональных стандартов в анализируемой сфере является их разбалансированность, проявляющаяся, в частности, в требованиях к стажу, необходимому для занятия той или иной должности, или же в требованиях, предъявляемых работникам, для получения ими ответственной должности.

Так, в профессиональном стандарте «Монтажник опалубочных систем» указано, что для присвоения 5-го разряда работник должен иметь среднее образование по соответствующему профилю, а также совокупный стаж работы монтажником, соответственно, 1-го, 2-го, 3-го и 4-го разряда, составляющий 10 лет. На практике, затруднительно найти специалистов, имеющих подобный стаж работы на указанной должности, а молодой или имеющий даже средний опыт работник может не согласиться на зарплату, установленную для низших разрядов, на которые, в соответствии с профессиональным стандартом, он вправе претендовать<sup>1</sup>.

Еще пример: требования по профессиональному стандарту «Руководитель строительной организации» составлены без применения необходимого в данном случае дифференцированного подхода к назначению руководителей малых и крупных предприятий. Претендовать на соответствующую позицию может человек, имеющий высшее образование, опыт работы в строительстве не менее 5 лет, на руководящей должности — 2 года. Получается, что человек, решивший, к примеру, открыть свой строительный бизнес с нуля, не имея указанного опыта по профессиональному стандарту, не сможет официально возглавить свою фирму как генеральный директор ранее чем через 5 лет работы на руководящей позиции<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup>Приказ Минтруда России от 16.01.2015 N 17н "Об утверждении профессионального стандарта "Монтажник опалубочных систем" (Зарегистрировано в Минюсте России 17.02.2015 N 36069) // Официальный интернет-портал правовой информации. // URL:<http://www.pravo.gov.ru/> (дата обращения: 19.04.2017).

<sup>2</sup>Приказ Минтруда России от 26.12.2014 N 1182н "Об утверждении профессионального стандарта "Руководитель строительной организации" (Зарегистрировано в Минюсте России 27.01.2015 N 35739) // Официальный интернет-портал правовой информации. // URL:<http://www.pravo.gov.ru/> (дата обращения: 29.01.2015).

В рамках взаимодействия исполнительных структур власти и экспертного сообщества (строителей) продолжаются дискуссии на предмет совершенствования профессиональных стандартов в сфере строительства — по отмеченным нюансам и не только. Поэтому не исключено, что в ходе сотрудничества между заинтересованными субъектами будут выработаны и закреплены на уровне правовых актов обновленные требования к квалификации специалистов различного профиля в соответствующей отрасли.

Изучение условий труда, а также характера отдельных видов строительных работ (в частности, высотных), позволяет говорить о необходимости включения в правила по охране труда норм, содержащих специальные основания для отстранения работников от трудовой деятельности, правила о прохождении обязательных медосмотров и некоторые иные требования.

Второй особенностью охраны труда в строительстве является нестационарный характер рабочих мест сотрудников строительных организаций. Эта черта оказывает существенное влияние на способы организации контроля за исполнением работниками и работодателями техники безопасности, в том числе на правильность использования средств индивидуальной и коллективной защиты.

Помимо этого, такая особенность осложняет возможность проведения специальной оценки условий труда, которая не учитывает особенностей и специфику нестационарных рабочих мест при проведении оценочных мероприятий.

Согласно ч.4 ст. 16 Федерального закона «О специальной оценке условий труда», оценка условий труда на местах с территориально меняющимися рабочими зонами проводится на основании исследования влияния вредных и опасных производственных факторов на работников в процессе осуществления ими своей трудовой деятельности. Однако, утвержденная приказом Минтруда России Методика проведения специальной оценки условий труда, от 24 января

2014 года № 33н, не содержит конкретных особенностей оценки условий труда на нестационарных объектах, а также не конкретизирует порядок её проведения<sup>1</sup>.

Мы считаем, что специальная оценка условий труда на нестационарных объектах должна проводиться с учетом специальных норм и правил, выработанных на основании строительной методике, а также только подготовленными и высококвалифицированными специалистами, имеющими строительное образование.

Об эффективности законодательства, устанавливающего требования к специальной оценке условий труда, и о результатах его внедрения, говорить на сегодняшний день не представляется возможным. В строительной сфере, как и во многих других отраслях, это связано с двумя очень серьезными факторами.

Во-первых, в соответствии с новой процедурой, специальная оценка условий труда проведена в очень маленьком количестве организаций (поскольку продолжают действовать результаты старой проверки).

Во-вторых, серьезное влияние на внедрение законодательства оказывает кризисное состояние российской экономики, и, как следствие, сокращение числа работников отрасли.

Об этом свидетельствует судебная практика<sup>2</sup>. Так, многим работникам отказывают в удовлетворении требований о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска не менее семи календарных дней и заключении дополнительного соглашения к трудовому договору, поскольку на момент проведения аттестации рабочих мест действовали положения прежнего законодательства<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Приказ Минтруда России от 24.01.2014 № 33н // Российская Газета — 2014 — 28 марта.

<sup>2</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 08.04.2014 года по делу № 33-4862 //Официальный портал Московского городского суда: сайт. URL:<http://www.ourcourt.ru/mosgorsud/2014/04/08/82307.htm> (дата обращения: 01.05.2017).

<sup>3</sup> Постановление Хабаровского краевого суда по делу N 4а-547/2015 от 21.09.2015 // Судебные и нормативные акты РФ: сайт. URL:<http://sudact.ru/regular/doc/IRB6tCYxSfNv/> (дата обращения 01.05.2017).

Анализ судебной практики говорит о том, что в случае, если на настоящий момент работники задействованы во вредных и (или) опасных условиях труда, подтвержденных действующими результатами аттестации рабочих мест, то размер и порядок предоставления таким работникам необходимых гарантий и компенсаций осуществляется в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ (до внесения изменений от 01.01.2014 года) и положениями Постановления Правительства РФ от 20 ноября 2008 года N 870, а именно в виде: сокращенной продолжительности рабочего времени — не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса РФ; ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска — не менее 7 календарных дней и повышенной оплаты труда — не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда<sup>1</sup>.

Подводя итог анализу норм охраны труда, в частности, в сфере строительства, можно прийти к следующим выводам:

1. В современной научной литературе охрана труда рассматривается как комплексное явление, в отличие от традиционного её понимания. Такой подход содержится в международных актах, которые определяют охрану труда как многопрофильную деятельность, направленную на предупреждение, распознавание и контроль рисков, непосредственно связанных с рабочими местами, способных причинить вред работнику;

2. Одним из основных направлений в реализации подхода, сформировавшего в современной литературе, является предупреждение профессиональных заболеваний, а также сохранение здоровья работников путем перехода от системы гарантий и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда, к безопасному труду. Для этих целей в Российской Федерации с 1 января 2014 года начал действовать Федеральный закон «О

---

<sup>1</sup>Апелляционное определение Мурманского областного суда от 14.05.2014 по делу N 33–1220–2014: Судебные и нормативные акты РФ. // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/Pvk> (дата обращения 01.05.2017).

специальной оценке условий труда», заменяющий ранее существовавшую аттестацию рабочих мест, направленный на определение необходимости выплаты компенсаций за вредные и опасные условия труда конкретному работнику на основании объективной оценки условий труда.

3. Организация охраны и безопасности труда в строительстве осуществляется на основе не только норм трудового законодательства, но и в значительной мере на разветвленной системе строительных норм и правил, составной частью которой являются нормы об охране и безопасности труда при проведении строительных работ, в том числе охватывающие нестационарные рабочие места, включая постоянные перемещения работников по строительной площадке, а также необходимость постоянной координации и взаимодействия всех лиц, задействованных на указанной работе.

4. Несмотря на то, что нормы об организации охраны труда в строительной области достаточно хорошо проработаны, необходим их пересмотр и приведение в соответствие с современными строительными требованиями и реалиями (с учетом развития техники, современных технологий производства), а также с учетом формирования системы профессиональных стандартов строительной отрасли;

5. К сожалению, ни в ТК РФ, ни в ФЗ № 421 не произведено разделения работников в рамках одного класса, то есть отсутствует дифференциация работников, осуществляющих свою деятельность во вредных условиях труда. Это, на наш взгляд, необходимо, особенно в рамках строительной деятельности, поскольку условия осуществления труда работников существенно различаются и каждая профессия имеет свою специфику, учет которой является необходимым.

6. Положительным моментом является введение в Трудовой Кодекс РФ новой главы – 51.1, предусматривающей особенности регулирования труда работников, занятых на подземных работах. На наш взгляд, необходимым является включение в Трудовой Кодекс правовых норм, устанавливающих

особенности труда работников, занятых на высотных работах, а также работах, связанных с определенным риском для жизни и здоровья работников;

7. Для целей дифференциации охраны труда работников строительства необходимо установить в трудовом законодательстве РФ следующее:

- предельные ограничения перемещаемых тяжестей;
- минимальную продолжительность еженедельного отдыха при суммированном учете рабочего времени;
- продолжительность и частоту перерывов для отдыха, а также для питания и обогрева работников строительства;
- дополнительные требования по прохождению медицинских осмотров работниками перед началом рабочей смены, и соответственно, дополнительные основания для отстранения от работы, связанные с физическим недомоганием и, при этом, не сопряженные с материальными потерями для работника.

## 2.2 Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха работников строительства

Правовому регулированию рабочего времени уделяется достаточно много внимания, независимо от рода деятельности работника, поскольку данный институт трудового права обеспечивает охрану здоровья человека, путем предоставления ему времени для отдыха и восстановления сил.

В теоретическом аспекте, институт рабочего времени получил достаточно детальную разработку. На законодательном уровне устанавливаются нормы продолжительности рабочего времени, его разновидности, а также виды режимов труда.

Вопросы регулирования рабочего времени решаются не только на национальном, но и на международном уровне правового регулирования, в частности, следующими актами:

1. Конвенция МОТ № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда» 1930 года<sup>1</sup>;
2. Конвенция МОТ № 30 «О регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях» 1930 года<sup>2</sup>;
3. Конвенция МОТ № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» 1935 года<sup>3</sup>;
4. Рекомендация МОТ № 116 « О сокращении продолжительности рабочего времени» 1962 года и т.д.<sup>4</sup>.

Статья 91 ТК РФ определяет рабочее время как время, в течение которого работник, в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, а также условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые отнесены ТК РФ к рабочему времени. К таким периодам, в частности, относят предоставляемые отдельным категориям работников следующие промежутки времени:

1. Для обогрева и отдыха, в случае, если работники работают на открытом воздухе в холодное время суток, или в закрытых помещениях, отопление в которых отсутствует;
2. Для кормления ребенка, в случае, если женщина имеет ребенка до 1,5 лет.

ТК РФ устанавливает сорокачасовую рабочую неделю, что является гарантией права каждого работника на справедливые условия труда. Такая норма является предельной, а значит, она не может быть изменена в сторону

---

<sup>1</sup> Конвенция МОТ № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда», принята в Женеве 28 июня 1930 г. // Ведомости ВС СССР. 1956. – № 13. – С. 279.

<sup>2</sup> Конвенция МОТ № 30 «О регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях», принята в Женеве 28 июня 1930 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. – Т. I. 1919–1956. – С. 100–105.

<sup>3</sup> Конвенция МОТ № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю», принята в Женеве 22 июня 1935 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. – Т. I. 1919–1956. – С. 358–360.

<sup>4</sup> Рекомендация МОТ от 26 июня 1962 г. № 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. Т. II. 1957–1990. – С. 255.

увеличения продолжительности рабочего времени, а также является обязательной для всех работодателей, независимо от отраслевой принадлежности предприятия и его организационно-правовой формы.

Для отдельных категорий работников строительной отрасли, в частности, для тех, кто занят на работах с вредными и опасными условиями труда, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Это правило появилось с внесением изменений в статью 92 ТК РФ Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ, устанавливающих следующие правила: в случае, если в результате специальной оценки, условия труда работников отнесены к вредным условиям 3 или 4 степени, или к опасным условиям труда, то устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, составляющая не более 36 часов в неделю.

Ранее вопросы порядка предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных или опасных условиях труда, регламентировались нормами подзаконных актов, частности:

1. Постановлением Правительства РФ от 20 ноября 2008 г. № 870<sup>1</sup>;
2. Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22<sup>2</sup>;
3. Постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. № 273/П-20<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup>Постановление Правительства РФ от 20 ноября 2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» // Российская газета. – 2008. – 28 ноября.

<sup>2</sup>Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» // Справочная правовая система «Гарант». //URL: <http://base.garant.ru/176267> (дата обращения: 02.05.2017).

<sup>3</sup>Постановление Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. № 273/П-20 «Об утверждении Инструкции о порядке применения Списка производств цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» // Справочная правовая система «Гарант». // URL: <http://base.garant.ru/170175> (дата обращения: 02.05.2017).

Перечни работ, связанных с тяжелыми и вредными условиями труда, содержатся в некоторых актах бывшего СССР, в частности:

1. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 1 октября 1986 г. № 374/22-60<sup>1</sup>;

2. Постановление Госкомтруда СССР от 5 февраля 1991 г. № 26<sup>2</sup>.

Регулирование вопросов безопасности при работе с вредными и опасными условиями труда в строительной отрасли, а также перечень профессий, сопряженных с такими условиями труда, содержится в Приказе Минздравсоцразвития России от 16 июля 2007 г. № 477<sup>3</sup>.

В последнее время в литературе неоднократно обсуждался вопрос о возможности применения перечисленных выше актов, устанавливающих компенсации для работников, занятых во вредных или опасных условиях труда, поскольку судебная практика к решению данной проблемы подходила неоднозначно.

В решении от 14 января 2013 года № АКПИ 12-1570, Верховный Суд указал, что в соответствии с законодательством РФ, фактором, определяющим возможность предоставления компенсации работникам, являются определенные условия труда, установленные в ходе аттестации рабочих мест, а

---

<sup>1</sup> Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 1 октября 1986 г. № 374/22-60 «Об утверждении Перечня работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, на которых повышаются часовые тарифные ставки рабочим за условия труда в строительстве и на ремонтно-строительных работах» // Справочная правовая система «Гарант». // URL: <http://base.garant.ru/176123> (дата обращения: 02.05.2017).

<sup>2</sup> Постановление Госкомтруда СССР от 5 февраля 1991 г. № 26 «Об утверждении Списка производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск за подземные, вредные и тяжелые условия труда работникам промышленно-производственного персонала, занятым на строительстве, реконструкции, техническом перевооружении и капитальном ремонте метрополитенов, туннелей и других подземных сооружений» // Справочная правовая система «Гарант». // URL: <http://base.garant.ru/176557> (дата обращения: 02.05.2017).

<sup>3</sup> Приказ Минздравсоцразвития России от 16 июля 2007 г. № 477 «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на строительных, строительномонтажных и ремонтно-строительных работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2007. – № 52. – С. 154.

не включение профессии или должности в перечень производств, работ, дающих право на её получение<sup>1</sup>. Поэтому, в случае, если в результате аттестации рабочих мест, условия труда отнесены к 3 классу любой степени вредности, то работник, независимо от того, поименована выполняемая им профессия в списке, или нет, имеет право на получение компенсации в размере, установленном Постановлением правительства РФ от 20 ноября 2008 г. № 870.

В тоже время, Верховный суд отметил, что в случае, если по данной профессии в списке установлены более высокие компенсации работникам, то применению подлежит этот список, поскольку дифференцированного подхода к выплате компенсаций в зависимости от степени вредности условий труда, на сегодняшний день, не разработано.

Аналогичной точки зрения придерживается Конституционный суд РФ в определении от 7 февраля 2013 г. № 135-О, в котором он указывает, что компенсации должны быть предоставлены всем работникам, занятым на производстве с вредными или опасными условиями труда, если такой уровень вредных и опасных факторов производственной среды подтвержден результатами аттестации рабочих мест<sup>2</sup>.

В связи с тем, что судебная практика на протяжении длительного времени складывалась неоднозначно, появилась необходимость изменения порядка предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

В целях обновления механизма предоставления компенсаций и гарантий работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, был разработан и принят Федеральный закон «О специальной оценке условий труда», а также Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ, внесший ряд изменений в ТК РФ и иные законодательные акты.

---

<sup>1</sup>Решение Верховного Суда РФ от 14 января 2013 г. № АКПИ 12–1570 // Бюллетень Верховного Суда РФ.– 2013. – № 10.– С. 23.

<sup>2</sup>Определение от 7 февраля 2013 г. № 135–О «По жалобе гражданина Силантьева Петра Иосифовича на нарушение его конституционных прав статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации» // Вестник Конституционного Суда РФ.– 2013. – № 5.– С. 120.

Так, к примеру, часть вторая статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ устанавливает запрет на заключение работодателями с работниками гражданско-правовых договоров для регулирования трудовых отношений, что, в том числе, является дополнительной гарантией для работника. В том же законе иным образом изложена часть 4 статьи 11 ТК РФ. В частности, она предусматривает, что отношения по личному использованию труда, возникшие на основании гражданско-правового договора, но в последствии признанные трудовыми, регулируются нормами трудового законодательства<sup>1</sup>.

Важной гарантией для работников является также дополнение ТК РФ статьей 19.1, которая определяет порядок признания отношений, возникших из гражданско-правового договора, трудовыми, а также последствия такого признания. Такое признание осуществляется судом, по заявлению физического лица-исполнителя.

Данные изменения способствуют формированию практики приоритетности заключения трудовых договоров перед гражданско-правовыми<sup>2</sup>.

Еще одним важным нововведением является появление такого института, как специальная оценка условий труда, который устанавливает абсолютно новый порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, осуществляющим свою деятельность во вредных или опасных условиях труда. Несмотря на то, что специальная оценка условий труда очень близка по своей сущности и содержанию к аттестации рабочих мест, которая применялась ранее. Однако специальная оценка условий труда характеризуется дополнительными целями: она направлена не только на охрану труда и

---

<sup>1</sup>Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ.– 2004. – № 6.– С. 13.

<sup>2</sup>Определение Верховного Суда РФ от 17.08.2015 № 41–КГ15–14. // Справочная правовая система «Гарант». //URL: <http://base.garant.ru/170978> (дата обращения: 02.05.2017).

исполнение работодателем своих обязанностей, но и на установление дополнительных тарифов страховых взносов в Пенсионный Фонд РФ с учетом степени опасности его условий труда на рабочем месте.

Тот же ФЗ № 421 изменяет порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, осуществляющим деятельность в во вредных и опасных условиях труда. Примером таких изменений может служить изложенная в новой редакции статья 92 ТК РФ, предусматривающая сокращенное рабочее время – не более 36 часов в неделю, для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям 3 или 4 степени, или же опасным условиям, в результате проведения специальной оценки условий труда.

Также этой статье предусмотрено, что для отдельных категорий работников возможно установление продолжительности рабочего времени отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями и коллективным договором, с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Анализ данной нормы позволяет сделать вывод о том, что большое значение в вопросах, касающихся порядка и условий установления гарантий работникам, законодатель придает актам социального партнерства – коллективным договорам и отраслевым соглашениям<sup>1</sup>.

Изучение действующих в сфере строительства соглашений, а также соглашений, регулирующих отдельные виды строительства (в частности, дорожное, нефтегазовое и т.д.), позволяет сделать вывод о том, что социальные партнеры практически не используют способы установления гарантий и порядка их реализаций, предусмотренные статьей 92 ТК РФ.

В правоприменительной практике затруднения вызывает вопрос о том, возможно ли использование для определения порядка и размеров

---

<sup>1</sup>Абалдуев В. А. Специальная оценка условий труда: смена терминологии или новое направление государственной политики? // Конституционные основы трудового права и права социального обеспечения: состояние и перспективы: материалы XIV Ежегод. междунар. науч.–практ. конф. юрид. фак. МГУ им. М. В. Ломоносова / под ред. А. М. Куренного. – М., 2013. – С. 39.

предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, Списка производств, цехов, профессий и должностей, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. 298/П-22, а также Инструкции о порядке применения Списка производств цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. № 273/П-20.

Ответ на него содержится в статье 15 ФЗ № 421, устанавливающей, что при реализации компенсационных мер, направленных на снижение негативного воздействия на здоровье работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, порядок и условия их предоставления не могут быть ухудшены по сравнению с порядком, который действовал на момент вступления в законную силу ФЗ «О специальной оценке условий труда», при условии, что мероприятия по специальной оценке условий труда подтвердили необходимость выплаты компенсаций работникам.

Приведенная норма закона означает, что в случае, если на день вступления в силу ФЗ «О специальной оценке условий труда» работнику предоставляются гарантии и компенсации в размере большем, чем предусмотрено действующим законодательством, то при сохранении соответствующих условий труда, размер компенсационных мер, а также порядок их предоставления, не могут быть изменены.

Помимо возможности установления сокращенного рабочего дня для работников строительства, важной гарантией для данной категории работников является установление максимальной продолжительности ежедневной работы (смены), устанавливаемой для работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда. Согласно части 2 статьи 94 ТК РФ, продолжительность смены не может превышать 8-ми часов при 36-часовой рабочей неделе и 6-ти часов 30-часовой рабочей недели. Федеральным законом

№ 421 данная норма дополнена частью третьей, позволяющей увеличивать продолжительность смены работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями и коллективными договорами. При этом обязательным условием является наличие письменного согласия работника на увеличение продолжительности смены, оформленного в виде дополнительного соглашения к трудовому договору. В тоже время, условия соглашений и коллективных договоров не могут нарушать предельно допустимую продолжительность рабочего времени, устанавливаемую статьей 92 ТК РФ: при 36-часовой рабочей неделе — до 12 часов, а при 30-часовой рабочей неделе и менее — до восьми часов.

На наш взгляд, данная норма не учитывает особенностей строительных работ, поскольку они связаны с высокой степенью травматизма, которая увеличивается в случае переутомления работника. В связи с этим, считаем необходимым установить максимальную продолжительность ежедневной смены, с учетом характера выполняемой работы.

Говоря о рабочем времени в строительной области, необходимо обратить внимание на сверхурочную работу. В статье 99 ТК РФ она определяется как работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени. Порядок привлечения работника к сверхурочным работам предусмотрен частями 2 и 3 ст. 99 ТК РФ, в которых также содержится ограничение на продолжительность сверхурочной работы: не более четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Несмотря на ограничения, установленные императивно статьей 99 ТК РФ, привлечение работников к сверхурочным работам с нарушением указанной продолжительности встречается достаточно часто, особенно в строительстве.

На наш взгляд, на законодательном уровне должны быть установлены более жесткие ограничения, в особенности для привлечения к сверхурочным работам лиц, занятых в строительстве, с учетом специфики их деятельности, а

также выполняемой трудовой функции, которая зачастую сопряжена с риском причинения вреда как самому работнику, так и лицам, находящимся на строительной площадке<sup>1</sup>. Для определенных категорий строительных работников должны быть установлены запреты на осуществление трудовой функции сверх установленной законом продолжительности (например, для работников, занятых на работах со строительными и технологическими машинами).

Мы считаем, что максимальная продолжительность сверхурочной работы должна быть дифференцирована, даже в пределах одной отрасли, поскольку условия труда и его характер могут значительно отличаться друг от друга. Именно поэтому установление максимальной продолжительности сверхурочных работ только по отраслевой принадлежности является малоэффективным и нецелесообразным.

Также, при анализе института рабочего времени в строительстве, особое внимание следует уделить перерывам для обогрева и отдыха, предусмотренным статьей 109 ТК РФ. Такие перерывы обусловлены технологическими и организационными особенностями труда и производства. Порядок их организации, а также продолжительность, устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. В обязательном порядке перерывы предоставляются работникам, занятым открытым воздухом (в холодное время года), или в закрытых необогреваемых помещениях.

В строительной отрасли таким перерывам уделяется особое значение, поскольку большинство работ производится на открытом воздухе, или же в холодных, неотапливаемых помещениях. Именно поэтому на федеральном уровне отраслевым соглашением по строительству и промышленности установлены температурные ограничения, как максимальные, так и минимальные.

---

<sup>1</sup>Мирумьян Л. А. Правовое регулирование труда работников химической промышленности: авторефдис. ... канд. юрид. наук.– М., 2011. – С. 15.

Так, согласно положениям отраслевого соглашения, для работников строительства, занятых на открытом воздухе в холодное время года, или же на работах в неотапливаемых помещениях, минимальная температура, при которой предоставляются специальные перерывы для обогрева помещения и отдыха, установлена на уровне  $-20^{\circ}\text{C}$  без ветра, и  $-15^{\circ}\text{C}$  с ветром. В таких условиях, у работодателя возникает обязанность предоставить работникам помещение для обогрева, оборудованное надлежащим образом, а также организовать горячее питание.

В случае если температура опускается до  $-30^{\circ}\text{C}$  и ниже с ветром,  $-35^{\circ}\text{C}$  без ветра, осуществление работы на открытом воздухе запрещается.

Большое внимание в вопросах регулирования рабочего времени уделяется его режиму и учету. Согласно ч. 4 ст. 91 ТК РФ, работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником, который может быть ежедневным, еженедельным, или же суммированным.

Для некоторых категорий работников, (например, для работников транспорта, связи), особенности учета рабочего времени, его режима, определяются в установленном Правительством РФ порядке. Для работников строительной отрасли таких особенностей не содержится ни в ТК РФ, ни в специальных федеральных законах, или же иных правовых актах. На наш взгляд, необходимо разработать специальный правовой акт, в котором были бы установлены особенности учета рабочего времени строительных работников.

Зачастую, работники строительной отрасли осуществляют свою деятельность вахтовым методом, то есть вне места постоянного проживания работников, когда их ежедневное возвращение к месту постоянного проживания не представляется возможным<sup>1</sup>. Его применение обусловлено сокращением сроков строительства, реконструкции объектов социального и иного назначения в отдаленных районах с особыми природно-климатическими

---

<sup>1</sup> Кривой В. И. Вахтовый метод: правовые вопросы – М. :Юрид. лит. – 1989. – С. 56.

условиям, а также значительным удалением места работы от места постоянного проживания работника, или от местонахождения работодателя.

Для работы в строительстве характерен особый режим вахты – вахтово-экспедиционный метод работы. Его особенности проявляется в следующем<sup>1</sup>:

1. Продолжительность следования до объектов работ достаточно велика, поскольку расстояние до них может составлять несколько тысяч километров. Обычный вахтовый метод, в свою очередь, характеризуется короткими перемещениями работников (внутри района);

2. Продолжительность такой вахты составляет более 2 недель, в то время как обычная вахта предполагает продолжительность от 7 до 10 суток;

3. Постоянное, устойчивое транспортное сообщение между вахтой и местом нахождения работодателя, или местом жительства работника, отсутствует.

На основании изложенного, можно заключить, что правовое регулирование рабочего времени, порядка привлечения работников строительства к сверхурочным работам осуществляется как нормами подзаконных актов, актов бывшего СССР<sup>2</sup>, так и действующими на сегодняшний день отраслевыми (межотраслевыми) соглашения и коллективными договорами в области строительства, с помощью которых устанавливаются дополнительные гарантии и компенсации отдельным категориям работников. На наш взгляд, такой подход в регулировании труда работников строительства, является не совсем удачным, потому что, во-первых, он не достаточно дифференцирован, а во-вторых, очень разрознен, что вызывает проблемы у правоприменителя в надлежащем толковании норм закона.

---

<sup>1</sup>Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 2 : Трудовые права и системе прав человека. Индивидуальное трудовое право // под ред. А.М. Лушникова. – М.: Эксмо, 2008. – С. 419.

<sup>2</sup>Постановление Совета Министров СССР, ВЦСПС от 6 июня 1985 г. № 540 «О мерах по улучшению нормирования труда в народном хозяйстве» // Свод законов СССР. –1990. – Т. 2. – С. 273.

Анализируя институт рабочего времени, нельзя обойти стороной право на отдых – конституционно установленное, неотъемлемое право, сопряженное с ограничением рабочего времени (ч.5 ст. 37 Конституции РФ).

Право на отдых устанавливается на международном уровне, декларируется в международных актах. Так, в статье 24 Всеобщей декларации прав человека, право на досуг и отдых, в том числе право на разумное ограничение рабочего времени и периодический оплачиваемый отпуск, провозглашается в качестве основополагающего и неотъемлемого права каждого человека<sup>1</sup>. Аналогичное положение закреплено в статье 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах<sup>2</sup>.

Положения о праве на отдых и его отдельных видах содержатся в Конвенциях МОТ, в частности, в Конвенции № 14 «О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях» (1921 г.)<sup>3</sup> и Конвенции № 106 «О еженедельном отдыхе»<sup>4</sup>. В них содержатся минимальные требования к продолжительности еженедельного отдыха: не менее 24 часов в течение каждых семи дней.

В правовом регулировании порядка предоставления ежегодных отпусков центральное место занимают Конвенции МОТ: № 52 «Относительно ежегодных оплачиваемых отпусков» (1936 г.)<sup>5</sup> и Конвенция № 132 «Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году)»<sup>6</sup>. Применяющиеся в настоящее время

---

<sup>1</sup> Всеобщая декларация прав человека, принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948 // Российская газета –1995. – 5 апреля.

<sup>2</sup>Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496–м пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 1994. – № 12.

<sup>3</sup>Конвенция МОТ № 14 «О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях», принята в Женеве 25 октября 1921-19 ноября 1921 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда.– Т. I: 1919–1956. – С. 73–76.

<sup>4</sup> Конвенция МОТ № 106 «О еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях, принята в Женеве 26 июня 1957 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. – Т. II: 1957–1990. – С. 1165–1170.

<sup>5</sup> Конвенция МОТ № 52 «Относительно ежегодных оплачиваемых отпусков», принята в Женеве 24 июня 1936 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. – Т. I: 1919–1956. – С. 399–404.

<sup>6</sup> Конвенция МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году)», принята в Женеве 24 июня 1970 г. // Собрание Законодательства РФ. – 2011. – № 51. – Ст. 7451.

положения ТК РФ формировались под влиянием международного права, в связи с чем присоединение России к Конвенции МОТ № 132 в 2010 году не повлекло за собой глобальных изменений ТК РФ, в части положений, регулирующих предоставление ежегодных отпусков.

На законодательном уровне, время отдыха определяется как период, в течение которого работник свободен от исполнения своих трудовых обязанностей. В научной литературе выработаны признаки времени отдыха<sup>1</sup>:

1. В этот период времени работник освобождается от исполнения трудовых обязанностей;
2. Этот период времени может использоваться работником по своему усмотрению.

Данные различия позволяют разграничить время отдыха и нерабочее время.

В предыдущих параграфах этой работы мы уже отмечали, что в строительной отрасли большое значение в правовом регулировании отводится коллективным договорам, соглашениям и иным нормативным актам локального характера, предусматривающим дополнительные гарантии отдельным категориям работников. Институт времени отдыха не является исключением. Федеральное отраслевое соглашение по строительству и промышленности строительных материалов содержит рекомендации для работодателей о предоставлении работникам дополнительных оплачиваемых отпусков в следующих случаях:

1. Одному из родителей/опекуну, воспитывающему детей – учеников младших классов - 1 сентября;
2. За работу в ночное время, продолжительность которой составляет не менее 6 часов в неделю – продолжительностью не менее трех дней.

---

<sup>1</sup> Трудовое право России: учебник / под ред. Е. Б. Хохлова, С. П. Маврина. – М.: Проспект, 2015 – С. 453–463.

В статье 107 ТК РФ выделяются различные виды времени отдыха. Рассмотрим каждый из них по-отдельности с точки зрения правового регулирования строительной деятельности.

1. Перерывы для отдыха и питания. Их продолжительность, а также момент начала и окончания определяются работодателем в правилах внутреннего трудового распорядка, исходя из специфики осуществляемой трудовой деятельности с учетом существующей на предприятии организации питания. В тоже время, статья 108 ТК РФ предусматривает пределы продолжительности такого перерыва: от 30 минут до 2 часов, которые работник может использовать по своему усмотрению.

В строительной отрасли, ввиду особенностей осуществляемой деятельности, для некоторых категорий работников предоставление полноценного перерыва для питания и отдыха не представляется возможным. В таком случае, работодателем должна быть разработаны графики предоставления времени для отдыха и питания, в дополнение к правилам внутреннего трудового распорядка.

2. Междусменный отдых, который еще называют ежедневным. В ТК РФ он определяется как время с момента окончания работы и до её начала на следующий день (в следующую смену). Продолжительность этого вида отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка, или графиком сменности, который утверждается работодателем и зависит от специфики осуществляемой работником трудовой деятельности, а также продолжительности ежедневной рабочей смены и перерыва для отдыха и питания. Минимальная продолжительность ежедневного отдыха ТК не определена, при этом, в соответствии с санитарно-эпидемиологическими правилами, его продолжительность должна быть вдвое больше продолжительности рабочей смены.

Для некоторых категорий строительных работников предусмотрены особенности междусменного отдыха, например, для тех, кто работает вахтовым

методом. Перерывы между вахтами нельзя назвать отдельным видом отдыха, поскольку они представляют собой периоды еженедельного и ежедневного отдыха, суммированные за весь период вахты. В связи с этим, продолжительность междуменного отдыха для них может быть уменьшена до 12 часов. Неиспользованные часы междуменного отдыха, в этом случае, могут быть компенсированы работникам в виде дополнительных свободных от работы дней.

3. Выходные дни. Они определяются в законе как свободные от работы периоды времени – дни календарной недели, предоставляемые для отдыха. В статье 111 ТК РФ установлен порядок определения количества выходных дней: при пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, а при шестидневной — один выходной день.

Правда, в отдельных случаях, обусловленных организационно-технологическими и производственными особенностями, работодатель не располагает возможностью предоставления работнику общеустановленного выходного дня. В такой ситуации выходные дни могут предоставляться в различные дни недели. Такая необходимость может возникнуть в случае, если работа должна осуществляться непрерывно и приостановление процесса может повлечь серьезные негативные последствия, например, приостановку деятельности социально важных объектов. У таких работодателей выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка (ч. 3 ст. 111 ТК РФ).

4. Ежегодный оплачиваемый отпуск. Право каждого работника на ежегодный оплачиваемый отпуск содержится в ч. 5 ст. 37 Конституции РФ, а его минимальная продолжительность – 28 дней, установлена ст. 114 ТК РФ. Целью ежегодного оплачиваемого отпуска является предоставление работнику времени для восстановления сил и отдыха, поскольку остальные виды отдыха, о

которых упоминалось ранее, не могут обеспечить полного восстановления необходимого уровня работоспособности человека.

В регулировании ежегодных отпусков особое значение имеют международные правовые акты, в частности, Конвенция МОТ № 132, ратифицированная РФ в 2010 году<sup>1</sup>. В данной Конвенции установлена минимальная гарантия для каждого работника относительно продолжительности ежегодного отпуска – три недели. Также, в Конвенции содержится условие, необходимое для реализации работником права на эту гарантию – минимальный период работы, продолжительность которого не может составлять более 6 месяцев. Лицу, не отработавшему календарный год целиком, предоставляется такое количество дней отпуска, которое будет пропорционально отработанным<sup>2</sup>.

Нормы ст. 122 ТК РФ, в свою очередь, устанавливают более благоприятные условия для работника, гарантируя ему право на ежегодный оплачиваемый отпуск уже после 6 месяцев непрерывной работы.

Также, ТК РФ предусматривает еще одну важную гарантию для работников: во время пребывания в отпуске, работодатель не может уволить работника по своей инициативе. Данная гарантия предоставляется всем работникам, за исключением случаев, когда происходит ликвидация организации, либо прекращается деятельность индивидуального предприятия (ч.6 ст. 81 ТК РФ).

Следующей гарантией является ежегодное предоставление отпуска, которая выражается в обязанности работодателя предоставлять отпуск ежегодно, а также в ограничении возможности замены отпуска денежной

---

<sup>1</sup>Федеральный закон от 1 июля 2010 г. № 139–ФЗ «О ратификации Конвенции (пересмотренной в 1970 году) об оплачиваемых отпусках (Конвенции № 132)» // Собрание Законодательства РФ.– 2010. – № 27. – Ст. 3423.

<sup>2</sup>Цуркан Н. А. Ежегодные оплачиваемые отпуска по российскому и зарубежному законодательству: сравнительный анализ: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – М., 2011. – С. 25.

компенсацией<sup>1</sup>. Возможность замены части отпуска денежной компенсацией появляется только в том случае, если заменена будет только та его часть, которая превышает 28 календарных дней.

Ст. 124 ТК РФ предусматривает возможность продления или переноса ежегодного оплачиваемого отпуска, и устанавливает порядок их осуществления. Также, в данной статье предусмотрены случаи, в которых работодатель обязан перенести отпуск, или же продлить его, с учетом пожеланий работника. К ним, в частности, относятся:

1. Временная нетрудоспособность работника;
2. Исполнение работником государственных обязанностей в период ежегодного оплачиваемого отпуска;
3. В иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством и локальными нормативными актами.

Также, у работодателя возникает обязанность перенести отпуск по письменному заявлению работника, в случае несвоевременного предупреждения работника об отпуске, либо его несвоевременной оплаты (ч.2 ст. 124).

Ч.3 статьи 124 предусматривает в исключительных случаях, а именно, когда предоставление отпуска может негативно сказаться на нормальном ходе работы индивидуального предпринимателя, или организации, возможность перенести отпуск на следующий рабочий год, при условии наличия письменного согласия работника. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Применение норм о продлении и перенесении отпуска зачастую вызывает у правоприменителя некоторые трудности. Судебная практика, при решении вопросов о возможности перенесения и продления отпуска, в большинстве

---

<sup>1</sup>Феоктистова Е. В. Правовое регулирование труда работников текстильной промышленности: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 . – М., 2011. – С. 26.

случаев руководствуется нормами Правил об очередных и дополнительных отпусках, которые действуют в части, не противоречащей трудовому законодательству<sup>123</sup>. Так, п. 18 Правил предусматривает, что если причины, которые препятствовали работнику уйти в отпуск, наступили до начала отпуска, то новые сроки отпуска устанавливаются по соглашению работника с работодателем<sup>4</sup>. В случае, если указанные причины возникли в период нахождения работника в отпуске, то срок отпуска автоматически продлевается, и у работника появляется обязанность немедленно уведомить работодателя о наступлении таких последствий. То обстоятельство, что работник был временно нетрудоспособен в период отпуска, само по себе не означает автоматическое продление или перенос отпуска.

На наш взгляд, небезосновательными являются высказывания, содержащиеся в научной литературе, о том, необходимо более детально проработать порядок продления и перенесения отпусков, поскольку то состояние, в котором сейчас находятся указанные нормы, существенно снижает уровень защищенности работника. Мы считаем, что целесообразным будет дополнение ТК РФ конкретизирующими положениями по данным вопросам, а также по порядку реализации работниками предоставленных им прав.

Исходя из анализа ТК РФ, можно заключить, что его нормы соответствуют положениям Конвенции МОТ № 132, а в некоторых случаях устанавливают более благоприятный режим для работников.

Помимо основного ежегодного отпуска, некоторые категории работников, в частности, занятые на работах с вредными или опасными

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 26.01.2017 по делу N 33–3266/2017 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi> (дата обращения 11.05.2017).

<sup>2</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 20.12.2016 по делу N 33–50461/2016// URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi =1546790#0> (дата обращения 11.05.2017).

<sup>3</sup> Апелляционное определение Свердловского областного суда от 16.11.2016 по делу N 33–19918/2016// URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi =1300854> (дата обращения 11.05.2017).

<sup>4</sup> Правила об очередных и дополнительных отпусках, утверждены НКТ СССР 30 апреля 1930 г. № 169 // Известия НКТ СССР. –1930. – № 13.

условиями труда, или в районах Крайнего Севера, имеют право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска.

Если говорить о строительных работниках, то возможность предоставления им дополнительных оплачиваемых отпусков косвенно предусмотрена в ст. 117 ТК РФ, содержащей общую норму о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым в работах с вредными или опасными условиями труда.

В связи с изменениями, внесенными ФЗ № 421, а также введением специальной оценки условий труда, содержание ст. 117 ТК РФ несколько изменилось. Теперь дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда (абз. 5 ч. 1 ст. 117 ТК РФ). При этом минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет семь календарных дней (ч. 2 ст. 117 ТК РФ). Из ч. 3 той же статьи следует, что продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании положений отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Ввиду особенностей режима работы некоторых категорий работников строительной отрасли, нормы закона предполагают установление дополнительных оплачиваемых отпусков, в частности, за многосменную работу. Такая гарантия предусмотрена, в частности, для работников промышленно-производственного сектора, занятых на сланцевой, угольной, горнорудной промышленности, а также на эксплуатации Ж/Д и автомобильного транспорта в горноспасательных частях, металлургических и электроэнергетической промышленности, в соответствии со специальным списком работ.

В тоже время, другим списком предусмотрен несколько иной порядок предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков<sup>1</sup>. В нем правом на назначение такого отпуска обладает большее количество субъектов, в частности: работники, занятые на подземных работах, работах с вредными и тяжелыми условиями труда, а также работники, занятые на строительстве, реконструкции, техническом перевооружении и капитальном ремонте метрополитенов, туннелей и других подземных сооружений.

Проанализировав действующее законодательство в сфере регулирования времени отдыха работников строительства, можно заключить, что оно является очень разрозненным и недостаточным, что вызывает трудности правоприменения. Основу правовой регламентации времени отдыха работников строительной отрасли составляет ТК РФ, а также нормы подзаконных актов, в том числе бывшего СССР. Важное значение приобретают отраслевые (межотраслевые) соглашения, а также коллективные договоры, предоставляющие дополнительные гарантии работникам<sup>2</sup>.

Исследование законодательства в части регулирования рабочего времени и времени отдыха позволяет сделать следующие выводы:

1. Продолжительность рабочего времени работников строительства регламентируется как общими нормами, содержащимися в ТК РФ, так и специальными актами, в том числе отраслевыми соглашениями и коллективными договорами. Это обусловлено тем, что для некоторых работников строительства необходимо предоставление дополнительных гарантий ввиду вредности условий труда, в которых они осуществляют свою

---

<sup>1</sup>Постановление Совмина СССР и ВЦСПС от 2 июля 1990 г. № 647 «Об увеличении продолжительности отпусков работникам угольной, сланцевой, горнорудной промышленности и отдельных базовых отраслей народного хозяйства» // Система Права СССР. –1990. – № 16. – С. 85.

<sup>2</sup>Постановление Госкомтруда СССР от 5 февраля 1991 г. № 26 «Об утверждении Списка производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск за подземные, вредные и тяжелые условия труда работникам промышленно–производственного персонала, занятым на строительстве, реконструкции, техническом перевооружении и капитальном ремонте метрополитенов, туннелей и других подземных сооружений» // URL: <http://www.consultant.ru/cons> (дата обращения 11.05.2017).

деятельность. Для них, в частности, предусмотрена возможность установления сокращенного рабочего времени, а также ограничение продолжительности рабочей смены;

2. С введением ФЗ № 421, механизм предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных или опасных условия труда, претерпел серьезные изменения, поскольку введение специальной оценки условий труда предусматривает новый порядок проведения проверочных мероприятий. При этом, в соответствии со ст. 15 ФЗ «О специальной оценке условий труда», если на день вступления данного правового акта в силу работнику предоставлялся больший объем гарантий, чем предусмотрено действующим законодательством, то при сохранении условий труда на рабочем месте порядок предоставления компенсационных мер не может быть ухудшен;

3. Некоторые особенности правового регулирования рабочего времени строительных работников устанавливаются нормативными актами СССР, однако, они не учитывают всех особенностей рабочего времени данных категорий работников на современном этапе, а также являются сложными в правоприменении ввиду разрозненности;

4. Особую роль в регулировании рабочего времени и времени отдыха, а также специальных перерывов в строительной отрасли, имеет коллективно-договорное регулирование. Внесение ФЗ от 28 декабря 2014 № 421 изменений в порядок установления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, а также сокращенной продолжительности рабочего времени усилило роль отраслевых (межотраслевых) соглашений, а также коллективных договоров, поскольку они позволяют устанавливать дополнительные гарантии для отдельных категорий работников;

5. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска, дополняемого ежегодными дополнительными отпусками, в том числе в связи с работой во вредных и (или) опасных условиях труда, имеют важное значение для работников строительства. В связи с принятием Федерального закона «О

специальной оценке условий труда» и внесением изменений в ТК РФ, в частности в ст. 117, предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, осуществляется по результатам специальной оценки условий труда и отнесения их к вредным либо опасным;

В связи с особенностями и проблемами, которые мы выделили, основываясь на анализе современного законодательства, мы считаем, что необходимо включить в главу 55 раздела XII ТК РФ самостоятельную главу, предусматривающую особенности регулирования труда работников строительства, в которой необходимо отразить следующие аспекты их правового регулирования:

1. Максимальную продолжительность ежедневной работы (смены);
2. Ограничения возможности применения в области строительства сверхурочных работ;
3. Дополнительные дни отдыха;
4. Дополнительные перерывы для обогрева помещения.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Российское трудовое законодательство, иные федеральные законы и нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, отражают единый подход к регулированию трудовых отношений, но в то же время выделяют определенную направленность к дифференциации правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников.

Дифференциация выступает средством, которое отражает разнообразие видов профессиональной деятельности, создает реальную правовую основу для объективно существующих различий.

Труд работников строительства в большинстве своем протекает во вредных и (или) опасных условиях труда, требующих повышенной безопасности и охраны, и носит тяжелый, интенсивный характер.

В связи с этим, дифференциация правового регулирования труда в строительстве объективно необходима, исходя из следующих оснований (факторов):

- значения строительства как особой отрасли экономики, целью которой является как создание материально-технической базы для других отраслей, так и реконструкция и техническое перевооружение действующих объектов, предоставление рабочих мест, удовлетворение потребностей граждан, государства и общества;

- особого характера и условий труда при проведении отдельных видов общестроительных и специальных строительных работ, связанных с высоким профессиональным риском, тяжестью (напряженностью), интенсивностью трудового процесса;

- особенностей проведения работ на высоте, под землей или на нестационарных рабочих местах с постоянным передвижением работников;

- вредных и (или) опасных условий труда и потенциальной опасностью причинения вреда жизни и здоровью работника, других работников, иных лиц;

- повышенных требований, предъявляемых к работникам строительства (квалификация, знания, навыки, умения, подготовка в области охраны и безопасности труда в строительстве), а также - к состоянию их здоровья

Все это выделяет трудовые отношения работников строительства, выполнение ими трудовых функций в обозначенных производствах, условиях труда, и обуславливает необходимость дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений работников строительства. Однако в сфере строительства до настоящего времени не принят специальный закон, как и отсутствуют нормы в ТК РФ (за исключением подземных работ), не учитываются в полной мере и конвенции МОТ, посвященные именно строительству.

После принятия Федерального закона «О специальной оценке условий труда» в сфере строительства приняты Правила по охране труда в строительстве. Однако в основном в них определены строительные нормы и правила, которых, по нашему мнению, явно недостаточно. Сложившееся положение не соответствует самому порядку установления особенностей правового регулирования труда некоторых категорий работников, предусмотренному в ТК РФ. В связи с чем представляется целесообразным включить в раздел XII ТК РФ отдельную главу, посвященную особенностям правового регулирования трудовых отношений работников строительства.

На основе проведенного аналитического обзора точек зрения и позиций, сложившихся в науке трудового права, в данной работе вслед за ведущими учеными в области трудового права делается вывод о необходимости установления пределов дифференциации в соответствующих статьях ТК РФ (ст. 251, 252)

Особенности характера и условий труда работников строительной отрасли оказывают большое влияние на организацию и обеспечение техники безопасности и охраны труда, именно поэтому вопросам охраны труда при производстве строительных работ уделяется пристальное внимание.

Подчеркивается, что в настоящее время происходит постепенный переход от традиционно отделяемых областей техники безопасности и гигиены труда, производственной сферы к системному и комплексному пониманию охраны труда, которое сформулировано в многочисленных международных актах.

Результатом реализации такого подхода стало формирование в России социальной политики в области охраны труда (в том числе на основе Концепции демографической политики, Концепции социально-экономического развития РФ до 2020 г., а также основных направлений государственной политики в области охраны труда (ст. 210 ТК РФ)), дополнение ТК РФ понятиями «профессиональный риск», «управление профессиональными рисками».

Особого внимания заслуживают вопросы предупреждения возникновения профессиональных заболеваний и сохранение здоровья работников путем перехода от системы компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда к предотвращению занятости в таких условиях. В развитие этого подхода в Российской Федерации принят Федеральный закон «О специальной оценке условий труда», установивший порядок проведения специальной оценки условий труда, пришедший на смену процедуре аттестации рабочих мест по условиям труда.

Анализ статистической информации позволяет прийти к выводу о повышенном уровне травматизма в строительстве по сравнению с другими отраслями российской экономики, в связи с чем отдельное внимание уделено особенностям организации и обеспечения охраны труда в этой отрасли экономики.

Несмотря на это, правовое регулирование труда работников строительства осуществляется на основе разветвленной системы строительных норм и правил, направленных на координацию и взаимодействие всех участников строительных работ, нередко имеющих больше технической, чем

юридический характер, что создает дополнительные трудности в правоприменении, связанные также с неясностью указанных норм.

Мы считаем, что нормы по организации и обеспечению охраны труда в строительстве ныне требуют пересмотра и адаптации к современным реалиям в строительстве (с учетом развития техники, применения современных технологий производства строительных работ). В связи с чем положительно оценивается введение новых Правил по охране труда в строительстве и Правил по охране труда при работе на высоте, а также включение в ТК РФ отдельной главы об особенностях правового регулирования труда работников, занятых на подземных работах (гл. 51.1 ТК РФ).

Вместе с тем отмечается, что особенности правового регулирования труда работников, занятых на других строительных работах, не нашли должного закрепления в ТК РФ. В связи с чем делается вывод о целесообразности закрепления в соответствующих нормативных правовых актах требований к квалификации работников, проверки их профессиональных навыков, умений и знаний, в том числе в области охраны труда, положений о порядке допуска их к работе, особых основаниях для отстранения их от работ, подобно установленным для работников, занятых на подземных работах.

Одним из прогрессивных веяний в области охраны труда в строительной отрасли стала разработка профессиональных стандартов. На сегодняшний день разработано 109 профессиональных стандартов в сфере строительства, предусматривающих требования как для разнорабочих-строителей, так и для лиц, замещающих руководящие должности в строительных организациях, что, безусловно, не менее важно.

Необходимо подчеркнуть, что характерной чертой большинства профессиональных стандартов в анализируемой сфере является их разбалансированность, проявляющаяся, в частности, в требованиях к стажу, необходимому для занятия той или иной должности, или же в требованиях, предъявляемых работникам, для получения ими ответственной должности.

Так, в профессиональном стандарте «Монтажник опалубочных систем» указано, что для присвоения 5-го разряда работник должен иметь среднее образование по соответствующему профилю, а также совокупный стаж работы монтажником, соответственно, 1-го, 2-го, 3-го и 4-го разряда, составляющий 10 лет. На практике, затруднительно найти специалистов, имеющих подобный стаж работы на указанной должности, а молодой или имеющий даже средний опыт работник может не согласиться на зарплату, установленную для низших разрядов, на которые, в соответствии с профессиональным стандартом, он вправе претендовать<sup>1</sup>.

В рамках взаимодействия исполнительных структур власти и экспертного сообщества (строителей) продолжаются дискуссии на предмет совершенствования профессиональных стандартов в сфере строительства — по отмеченным нюансам и не только. Поэтому не исключено, что в ходе сотрудничества между заинтересованными субъектами будут выработаны и закреплены на уровне правовых актов обновленные требования к квалификации специалистов различного профиля в соответствующей отрасли.

Также, нами исследованы вопросы, связанные с реформированием положений трудового законодательства о предоставлении гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 92, 94 ТК РФ в редакции Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ), из которых следует, что порядок и условия предоставления названных гарантий компенсаций согласно отраслевым (межотраслевым) соглашениям и коллективным договорам и по письменному заявлению работника могут привести к увеличению продолжительности сокращенного рабочего времени работника до 40 часов в неделю с выплатой соответствующей денежной компенсации (ст. 92 ТК РФ) и увеличению

---

<sup>1</sup>Приказ Минтруда России от 16.01.2015 N 17н "Об утверждении профессионального стандарта "Монтажник опалубочных систем" (Зарегистрировано в Минюсте России 17.02.2015 N 36069) // Официальный интернет-портал правовой информации. // URL:<http://www.pravo.gov.ru/> (дата обращения: 19.04.2017).

максимальной продолжительности ежедневной работы (смены) (ст. 94 ТК РФ). В работе нами обосновывается целесообразность установления максимальной продолжительности ежедневной работы (смены) работников строительства с учетом видов работ, представляющих опасность повышенного травматизма ввиду переутомления.

Особое внимание уделено исследованию вопросов применения вахтового и вахтово-экспедиционного методов работы в строительной отрасли. Отмечены особенности регулирования рабочего времени, режима работы, учета рабочего времени и времени отдыха для работников, которые выражаются в установлении предельной продолжительности ежедневной работы (смены) — 12 часов, продолжительности ежедневного отдыха — 12 часов, применении суммированного учета рабочего времени.

Большое значение для установления отдельных гарантий в области времени отдыха, а также в регулировании специальных перерывов для обогрева и питания работников строительства имеют положения Отраслевого соглашения по строительству и промышленности строительных материалов, действующего в отрасли, которыми установлены предельные температурные значения на рабочих местах.

Анализ нормативных актов показывает, что некоторые особенности рабочего времени и его учета, времени отдыха работников строительства, определенные в нормативных актах СССР, не отражают всех особенностей рабочего времени работников, занятых в строительстве в современный период, а также являются разрозненными, сложными в правоприменении. Вышеизложенное позволяет вновь сделать вывод о целесообразности внесения в раздел XII ТК РФ отдельной главы<sup>1</sup>: «Особенности регулирования труда работников строительства», включая следующие нормы:

- 1) о предельной продолжительности ежедневной работы (смены);

---

<sup>1</sup>Приложение 4 «Проект главы особенности регулирования труда работников, занятых в строительстве».

- 2) об ограничении применения сверхурочных работ в строительстве;
- 3) о дополнительных днях отдыха;
- 4) о дополнительных основаниях отстранения от работы;
- 5) об установлении дополнительных перерывов для обогрева работников, занятых в строительстве;
- 6) об особенностях работы в вечернее и ночное время, а также работы на открытом воздухе.

Это приведет к значительному улучшению правового регулирования рабочего времени работников строительства и к утрате юридической силы указанных нормативных актов СССР.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

## 1 Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с поправками от 21 июля 2014 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2014 – № 11 – Ст. 4398.

2. Всеобщая декларация прав человека, принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948 // Российская газета. – 1995. – 5 апреля.

3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496–м пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 1994. – № 12.

4. О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях: Конвенция Международной организации труда № 14, принята в Женеве 25.10.1921–19.11.1921 // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда: в 2 т. – Женева: Международное бюро труда. – 1991. – С. 73–76.

5. О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю: Конвенция Международной организации труда № 47, принята в Женеве 22.06.1935 // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. – Женева: Международное бюро труда. – 1991. – Т. I: 1919–1956. – С. 358–360.

6. О технике безопасности в строительной промышленности: Конвенция Международной организации труда № 62, принята в Женеве 23.06.1937 // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. – Женева: Международное бюро труда. – 1991. – Т. I: 1919–1956. – С. 481–482.

7. Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году): Конвенция Международной организации труда № 132, принята в Женеве 24.06.1970 на 54

сессии Генеральной конференции МОТ // Собрание Законодательства РФ. – 2011. – № 51. – Ст. 7451.

8. О безопасности и гигиене труда и производственной среде: Конвенция Международной организации труда № 155, принята в Женеве 22.06.1981 на 67 сессии Генеральной конференции МОТ // Бюллетень международных договоров. – 2002. – № 2. – С. 54–61.

9. О безопасности и гигиене труда в строительстве: Конвенция Международной организации труда № 167, принята в Женеве 20.06.1988 на 75 сессии Генеральной конференции МОТ // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. – Женева: Международное бюро труда. – 1991. – Т. II: 1957–1990. – С. 2145.

10. О сотрудничестве в деле предотвращения несчастных случаев строительной промышленности: Рекомендация № 55 Международной организации труда, принята в Женеве 23.06.1937 на 23–й сессии Генеральной конференции МОТ // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. – Женева: Международное бюро труда. – 1991. – Т. I: 1919–1956. – С. 517–518.

11. О сокращении продолжительности рабочего времени: Рекомендация Международной организации труда № 116, принята в Женеве 26.06.1962 // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. – Женева: Международное бюро труда. – 1991. – Т. II: 1957–1990. – С. 1338–1343.

12. О безопасности и гигиене труда в строительстве: Рекомендация Международной организации труда № 175, принята в Женеве 20.06.1988 на 75–й сессии Генеральной конференции МОТ // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. – Женева: Международное бюро труда. – 1991. – Т. II: 1957–1990. – С. 2161–2170.

13. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197–ФЗ // Собрание Законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.
14. Градостроительный кодекс Российской Федерации от 29.12.2004 № 190–ФЗ // Собрание Законодательства Российской Федерации. – 2005. – № 1 (ч. 1). – Ст. 16.
15. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: Федеральный закон от 24.07.1998 № 125–ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1998. – № 31. – Ст. 3803.
16. О техническом регулировании: Федеральный закон от 27.12.2002 184–ФЗ // Собрание Законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 52 (ч. 1). – Ст. 5140.
17. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»: Федеральный закон от 28.12.2013 № 421–ФЗ // Собрание Законодательства Российской Федерации. – 2013. – 52 (ч. 1). – Ст. 6986.
18. О специальной оценке условий труда: Федеральный закон от 28.12.2013 № 426–ФЗ // Собрание Законодательства Российской Федерации. – 2013. – № 52 (ч. 1). – Ст. 6991.
19. Правила об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР 30.04.1930 № 169 // Известия НКТ СССР. – 1930. – № 13.
20. Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день: Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П–22. – [Электронный ресурс] – URL: <http://www.consultant.ru/document>

/cons\_doc\_LAW\_9030/0604606f02b0834637a54c3d9031eb12c9c5e804/ (документ не опубликован).

21. Об утверждении Перечня работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, на которых повышаются часовые тарифные ставки рабочим за условия труда в строительстве и на ремонтно-строительных работах: постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 01.10.1986 № 374/22–60. – [Электронный ресурс] – URL: <http://legalacts.ru/doc/postanovlenie-goskomtruda-sssr-sekretariata-vtssps-ot-01101986/> (документ не опубликован).

22. Об утверждении Списка производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск за подземные, вредные тяжелые условия труда работникам промышленно–производственного персонала, занятым на строительстве, реконструкции, техническом перевооружении и капитальном ремонте метрополитенов, туннелей и других подземных сооружений: постановление Госкомтруда СССР от 05.02.1991 № 26. – [Электронный ресурс] – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_117897/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_117897/) (документ опубликован не был).

23. Об утверждении Единого тарифно–квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 3, раздел «Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы»: приказ Минздравсоцразвития РФ от 06.04.2007 № 243 // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. – 2007. – № 5.

24. Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов архитектуры и градостроительной деятельности»: приказ Минздравсоцразвития России от 23.04.2008 // Ценообразование и сметное нормирование в строительстве. – 2008. – № 10.

25. 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: приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н // Российская газета. – 2011. – 28 октября.

26. Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по заполнению: Приказ Минтруда России от 24.01.2014 № 33н // Российская Газета. – 2014. – 24 марта.

27. Об утверждении Правил по охране труда при работе на высоте: приказ Минтруда России от 28.03.2014 № 155н // Российская Газета. – 2014. – 5 ноября.

28. Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, перечень профессий и должностей которых утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. № 252: приказ Минтруда России от 14.11.2014 № 882н // Российская газета. – 2014. – 24 декабря.

29. Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель строительной организации»: приказ Минтруда России от 26.12.2014 № 1182н. – [Электронный ресурс] – Официальный интернет–портал правовой информации.

30. Об утверждении Правил по охране труда в строительстве: приказ Минтруда России от 01.06.2015 № 336н. – [Электронный ресурс] – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_184574/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_184574/).

31. О принятии строительных норм и правил Российской Федерации «Безопасность труда в строительстве. Часть 1. Общие требования:

постановление Госстроя РФ от 23.07.2001 № 80 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2001. – № 38.

32. О принятии строительных норм и правил Российской Федерации «Безопасность труда в строительстве. Часть 2. Строительное производство. СНиП 12–04–2002»: постановление Госстроя РФ от 17.09.2002 № 123 // Российская газета. – 2002. – 17 октября.

33. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования: межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230–2007 от 01.07.2009.– [Электронный ресурс] – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_135558/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_135558/).

34. Федеральное отраслевое соглашение по промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2014– 2016 годы, утв. Минрегионом России, Общероссийским межотраслевым объединением работодателей «Российский Союз строителей», Профессиональным союзом работников строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации 11.10.2013 // Солидарность. – 2013. – 25 декабря.

35. Об условиях труда на строительных работах: постановление ЦИК СССР, СНК СССР от 04.04.1928 // Собрание Законодательства СССР. – 1928. – № 21. – Ст. 187.

36. Общесоюзный классификатор «Отрасли народного хозяйства» (ОКОНХ), утв. Госкомстатом СССР, Госпланом СССР, Госстандартом СССР 01.01.1976. – [Электронный ресурс] – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_6198/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6198/)

## 2. Постановления высших судебных инстанций и материалы юридической практики

37. По жалобе гражданина Силантьева Петра Иосифовича на нарушение его конституционных прав статьей 117 Трудового кодекса

Российской Федерации: Определение Конституционного Суда РФ от 07.02.2013 № 135–О // Вестник Конституционного Суда РФ. – 2013. – № 5.

38. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 6.

39. Кассационное определение Саратовского областного суда от 25.05.2011 по делу № 33–2457/2011 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?base=SOJ&n=337597&req=doc#0>.

40. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 16.11.2016 по делу N 33-19918/2016// URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=1300854#0>.

41. Апелляционное определение Московского городского суда от 20.12.2016 50461/2016 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=1854300#0>.

42. Определение Верховного Суда РФ от 17.08.2015 № 41–КГ15–14. // URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71094274/>

43. Апелляционное определение Мурманского областного суда от 14.05.2014 по делу N 33-1220-2014 // URL: <http://xn--90afdbaav0bd1afybeub5d.xn--p1ai/bsr/case/6652253>.

44. Апелляционное определение Московского городского суда от 08.04.2014 года по делу № 33-4862 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=890339#0>.

45. Постановление Хабаровского краевого суда по делу N 4а–547/2015 от 21.09.2015// URL: <http://base.garant.ru/137215729/>.

46. Решение Калужского районного суда Калужской области № 12–1272/2014 12–4/2015 от 16.01.2015 г // URL: <https://rospravosudie.com/court-kaluzhskij-rajonnyj-sud-kaluzhskaya-oblast-s/act-470130165/>.

## 3. Литература

47. Абрамов, Н.Р. О переходе к специальной оценке условий труда в строительстве / Н.Р. Абрамов // Охрана труда и техника безопасности в строительстве. – 2014. – № 1. – С. 14–18.
48. Александров, Н. Г. Советское трудовое право: учебник / Н. Г. Александров. – М.: Гос. изд-во юрид. литература, 1954. – 383 с.
49. Безопасность труда и охрана здоровья в строительстве: доклад МОТ 2004 г. // [Электронный ресурс] – Международная Организация Труда.
50. Войтинский, И. С. Трудовое право С.С.С.Р. / И. С. Войтинский. – Л.: Гос. изд-во, 1925. – 214 с.
51. Гейхман, В. Л. Предмет и метод трудового права / В.Л. Гейхман // Вестник Российской правовой академии. – 2012. – № 2. – С. 82–86.
52. Гейхман, В. Л. Трудовое право: учебник для академического бакалавриата / В. Л. Гейхман, И. К Дмитриева. – 4-е изд., испр. и доп. – М.: Юрайт, 2015. – 523 с.
53. Головина, С. Ю. Основания и пределы дифференциации в трудовом праве / С.Ю. Головина // Российское трудовое право на рубеже тысячелетий: материалы Всероссийской научной конференции, 26–27 октября 2000 г. – СПб.: СПбГУ, 2001. – Ч. 1. – С. 72–88.
54. Греченков, А. А. Концептуальные вопросы времени отдыха: современные научные подходы и отражение в трудовых кодексах государств – участников Содружества Независимых Государств / А.А. Греченков // Трудовое право в России и за рубежом. – 2013. – № 4. – С. 49–52.
55. Гусов, К. Н. Единство и дифференциация трудового права: некоторые вопросы / К.Н. Гусов // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: материалы V Международной научно-практической конференции / под ред. К. Н. Гусова. – М.: Проспект, 2009. – С. 34.

56. Гусов, К.Н. Трудовое право: учебник / К. Н. Гусов, В. Н Толкунова. – М.: Проспект, 2003. – 496 с.
57. Дмитриева, И. К. Принципы российского трудового права: монография / И. К. Дмитриева. – М.: РПА МЮ РФ, 2004. – 334 с.
58. Иванов, С. А. Советское трудовое право: вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. – М.: Наука, 1978. – 368 с.
59. Кашлакова, А. С. Понятие охраны труда по российскому трудовому праву: монография / А. С. Кашлакова. – Барнаул: АЗБУКА, 2012. – С. 96.
60. Киселев, И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран: международные нормы труда: учебник / И. Я. Киселев, А. М. Лушников.– 3–е изд., перераб. и доп. – М.: Эксмо, 2008. – 608 с.
61. Коровин, А. Ф. Особенности проведения аттестации рабочих мест в строительстве / А.Ф. Коровин // Охрана труда и техника безопасности в строительстве. –2012. – № 6. – С. 13–17.
62. Кривой, В. И. Вахтовый метод: правовые вопросы / В. И. Кривой. – М.: Юрид. лит., 1989. – 175 с.
63. Куренной, А. М. Дифференциация или дискриминация? / А.М. Куренной// Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: материалы V Международной научно–практической конференции – М.: Проспект, 2009. – С. 47–50.
64. Лушников, А. М. Курс трудового права: в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – 2–е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. – Т. 1: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 879 с.
65. Лушников, А. М. Курс трудового права : в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – 2–е изд., перераб. и доп. – М. : Статут, 2009. – Т. 2: Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – 1151 с.

66. Лушников, А. М. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда / А.М. Лушников // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: материалы V Международной научно–практической конференции. – М.: Проспект, 2009. – С. 9.

67. Лушников, А. М. Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» и изменения в ТК РФ: достигнут ли баланс интересов?/ А.М. Лушников // Кадровик. – 2014. – № 4. – С. 41–50.

68. Научно–практический комментарий к Трудовому кодексу РФ (постатейный) / отв. ред. В. Л. Гейхман. – 9–е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2013. – 817 с.

69. Неверова, А. С. Охрана труда как составная часть Концепции достойного труда МОТ // Пути реализации в России программы достойного труда и достойного социального обеспечения: материалы IX Международной научно–практической конференции. – М.: Проспект, 2013. – 936 с.

70. Орловский, Ю.П. Единство и дифференциация трудового законодательства / Ю. П. Орловский // Право человека на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения: материалы Международной научно–практической конференции. – М.: Проспект, 2008. – С. 27.

71. Орловский, Ю. П. Реформа трудового законодательства / Ю. П. Орловский // Трудовое право. – 2012. – № 5. – С. 54.

72. Официальные данные Федеральной службы государственной статистики РФ [Электронный ресурс]–Федеральная служба государственной статистики.

73. Рабинович–Захарин, С. Л. К вопросу о дифференциации советского трудового права / С. Л. Рабинович-Захарин // Вопросы советского гражданского и трудового права. – М.: Изд. АН СССР, 1952. – С. 102–103.

74. Снигирева, И. О. Единство и дифференциация в нормах Международной организации труда и российского трудового законодательства / И. О. Снигирева // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ): материалы VII Международной научно–практической конференции.– М.: Проспект, 2011. – С. 157–164.

75. Снигирева, И.О. К вопросу об отраслевой дифференциации в советском трудовом законодательстве / И. О. Снигирева // Советское государство и право. – 1964. – № 11. – С. 88–89.

76. Снигирева, И. О. Понятие особенностей и дифференциации / И. О. Снигирева // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: материалы V Международной научно–практической конференции. – М.: Проспект, 2009. – С. 10-13.

77. Сошникова, Т. А. Проблемы расширения договорного регулирования труда / Т. А. Сошникова // Сочетание государственного и договорного регулирования в сфере наемного труда и социального обеспечения: материалы VIII Международной научно–практической конференции. – М.: Проспект, 2012. – С. 315-317.

78. Сыроватская, Л. А. Трудовое право: учебник / Л. А. Сыроватская. – М.: Юрист, 1998. – 312 с.

79. Трудовое право: учебник / под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. – 3–е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2007. – 600 с.

80. Трудовое право России: учебник / под ред. А. М. Куренного. – 2–е изд., испр. и доп. – М.: Правоведение, 2008. – 493 с.

81. Трудовое право России: учебник / под ред. Е. Б. Хохлова. – 2–е изд., перераб. и доп. – М.: Норма: ИНФРА–М, 2010. – 656 с.

## 4. Литература на иностранном языке

82. ILO Encyclopedia of Occupational Health&Safety// [Электронный ресурс] – Международная организация труда.

83. ILO. Good Practices and Challenges in Promoting Decent Work in Construction and Infrastructure Projects//[Электронный ресурс] – Международная организация труда.

## 5. Диссертации и авторефераты диссертаций на соискание ученой степени

84. Бондаренко, К. А. Договорное регулирование как особенность метода трудового права :дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / К. А. Бондаренко. – М., 2009. – 168 с.

85. Губенко, М. И. Правовое регулирование охраны труда, надзорно-контрольной деятельности за соблюдением законодательства о труде и охране труда: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / М. И. Губенко. – Пермь, 2003. – 180 с.

86. Лушникова, М. В. Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально–обеспечительных отношений: дис. ... д–ра юрид. наук: 12.00.05 / М. В. Лушникова. – М., 1997. – 363 с.

87. Рабинович–Захарин, С. Л. Единство и дифференциация советского трудового права: дис. ... канд. юрид. наук:12.00.05 / С. Л. Рабинович–Захарин. – М., 1947. – 191 с.

88. Феоктистова, Е. В. Правовое регулирование труда работников текстильной промышленности: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Е. В. Феоктистова. – М., 2011. – 26 с.

89. Цуркан, Н. А. Ежегодные оплачиваемые отпуска по российскому и зарубежному законодательству: сравнительный анализ: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Н. А. Цуркан. – М., 2011. – 25 с.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

## Классификация работников, занятых в строительных работах

## I. По сфере деятельности, процессу и специфике выполняемой работы



## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

## Классификация обязанностей работодателя

1. Общие обязанности;
2. Обязанности, возникающие до момента начала осуществления работником трудовой функции;
3. Обязанности в процессе производства;
4. Обязанности в отношении органов контроля и надзора.

К числу общих обязанностей работодателя относятся следующие:

1. Обеспечение режима труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством;
2. Обеспечение условий труда на рабочем месте;
3. Проведение специальной оценки условий труда;
4. Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ;
5. Проведение инструктажа работников по охране труда
6. Проверка знания работниками требований охраны труда.

Непосредственно в процессе работы работодатель обязан обеспечить:

1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов;
2. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
3. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;
4. Организацию контроля за правильностью применения работниками средств защиты, как индивидуальных, так и коллективных, и др.

## Продолжение приложения 2

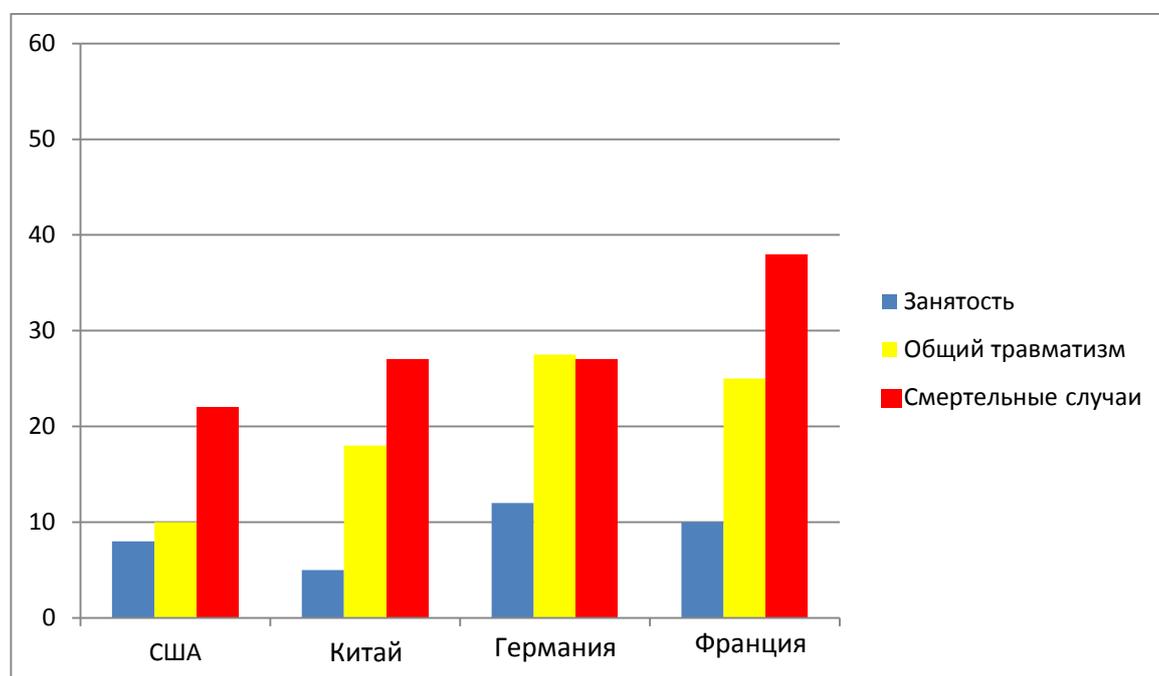
В отношении органов надзора и контроля работодатель обязан обеспечить:

1. Беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора;
2. Исполнять предписания указанных органов и т. д.

### ПРИЛОЖЕНИЕ 3

#### Состояние охраны труда строителей в зарубежных странах

Не только в Российской Федерации наблюдается высокий уровень травматизма в строительной деятельности. В подтверждение этого можно привести данные последних лет о процентном соотношении занятости и несчастных случаев на производстве в строительной промышленности в экономической активности населения по наиболее экономически развитым странам, в частности, США, Китая, Германии и Франции.



■ % занятости    ■ % общего травматизма    ■ % смертельных случаев

Такие показатели сказались на векторе государственной политики, которая изменила курс своего развития и начала активно разрабатывать меры по предупреждению несчастных случаев в строительстве и снижению негативных факторов, воздействующих на работников этой сферы.

Примером может являться кампания по безопасности и гигиене труда в строительной промышленности, принятая и разработанная в рамках Европейского Союза в 2013 году. Её основной целью является развитие и

## Продолжение приложения 3

внедрение безопасных приемов и методов осуществления строительных работ с помощью рассмотрения конкретных случаев и способов их применения, их соответствия законодательству об охране труда.

Еще одним примером развития данного направления является проведение Международной федерацией рабочих строительной и деревообрабатывающей промышленности с 2013 года программы «Здоровая работа, здоровое развитие». Данная программа объединила более ста профсоюзов из 65 стран мира. В процессе её реализации, профессиональные союзы осуществляли меры по улучшению условий труда в строительных организациях стран-участниц программы.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 4

## Проект Главы 55. 1 Трудового Кодекса Российской Федерации

## Статья 351.6. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников, занятых в строительстве

Настоящая глава устанавливает особенности регулирования труда работников, занятых в строительстве. Для целей настоящей главы, под работниками, занятыми в строительстве, будут пониматься работники, осуществляющие строительные работы, как общего так и специального профиля, на новых строительных объектах, а также в целях реконструкции, расширения, технического переоснащения, капитального и текущего ремонта зданий и сооружений, а также работники, контролирующие их деятельность.

Лица, принимаемые в качестве работников для осуществления строительных работ, должны соответствовать квалификационным требованиям, разрабатываемым Правительством РФ и указанным в квалификационных справочниках, а также положениям соответствующих профессиональных стандартов, если они разработаны для данной профессии.

У лица, принимаемого на работы, связанные со строительством, должны отсутствовать медицинские противопоказания к указанным работам.

Перед приемом работника на работы, связанные со строительством, он в обязательном порядке должен пройти медицинский осмотр в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Обязательными являются также медицинские осмотры в начале рабочего дня (смены). Контроль за их проведением возлагается на работодателя.

Статья 351.6.1 Отстранение от работы работников, занятых в  
строительстве

Наряду со случаями, указанными в ст. 76 настоящего Кодекса, работодатель обязан отстранить от строительных работ работника в случаях:

1) несоблюдения работником установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации требований безопасности при проведении работ, связанных со строительством, в том числе в случае совершения работником действий, создающих угрозу жизни и здоровью людей;

2) неиспользование работником выданных ему в установленном порядке сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты.

Нахождение на строительной площадке работника, отстраненного от строительства, не допускается. Контроль за работниками, находящимися на строительной площадке, осуществляется начальником смены (объекта), а в случае его отсутствия лицом, на которое данные обязанности возложены распоряжением работодателя.

В период отстранения от строительных работ заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, когда работник не прошел в установленном порядке внеочередную проверку знания требований безопасности при проведении строительства либо правил применения средств индивидуальной защиты не по своей вине, а также в том случае, если после прохождения ежемесячного медицинского осмотра было установлено, что по состоянию здоровья (физическое недомогание), работник не может осуществлять трудовую деятельность. В этом случае работнику производится оплата за соответствующий период как за простой.

### Статья 351.6.2. Рабочее время и время отдыха работников, занятых в строительстве

Продолжительность учетного периода при суммированном учете для работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда в строительстве, не может составлять более шести месяцев.

Продолжительность ежедневной работы (смены) в таком случае не может превышать 10 часов с соответствующим сокращением рабочих дней или (и) предоставлением дополнительных дней отдыха в другое время в течении учетного периода. В графике работ (сменности) должны предусматриваться не менее одного дня отдыха в неделю и другие дни отдыха или уменьшение рабочих дней с таким расчетом, чтобы количество часов рабочего времени по графику равнялось норме часов за учетный период.

За дни работы, когда их продолжительность уменьшается, а также за другие дни отдыха оплата производится в размере дневной тарифной ставки (оклада) из расчета одного рабочего дня (один день отдыха за часы переработки, составляющие продолжительность одного рабочего дня).

Запрещается привлечение работников, занятых в строительстве, к сверхурочным работам, за исключением случаев указанных в части 3 статьи 99 настоящего Кодекса.

### Статья 351.6.3. Перерывы для обогрева и отдыха

Работники, занятые в строительстве, осуществляющие свою деятельность в холодное время года на улице, или в неотапливаемых помещениях, имеют право на обогрев.

В случае осуществления работ на открытом воздухе или в неотапливаемом помещении, минимальная температура, при которой

## Продолжение приложения 4

предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха работников, установлена на уровне  $-20^{\circ}\text{C}$  без ветра, и  $-15^{\circ}\text{C}$  с ветром.

В таких условиях, у работодателя возникает обязанность предоставить работникам помещение для обогрева, оборудованное надлежащим образом, а также организовать горячее питание.

В случае если температура опускается до  $-30^{\circ}\text{C}$  и ниже с ветром,  $-35^{\circ}\text{C}$  без ветра, осуществление работы на открытом воздухе запрещается.

В целях нормализации теплового состояния, температура воздуха в местах обогрева должна поддерживаться на уровне 21 - 25 градусов Цельсия. Помещение следует оборудовать устройствами для обогрева кистей и стоп, температура которых должна быть в диапазоне 35 - 40 градусов Цельсия.

Во избежание переохлаждения работникам не следует во время перерывов в работе находиться на холоде в течение более 10 минут при температуре воздуха до  $-10$  градусов Цельсия и не более 5 минут при температуре ниже  $-10$  градусов Цельсия.

Перерывы на обогрев могут сочетаться с перерывами на восстановление функционального состояния работника после выполнения физической работы.

Продолжительность однократного перерыва на обогрев в отапливаемом помещении не должна быть менее 10 минут.

#### Статья 351.6.4. Особенности регулирования труда в вечернее и ночное время

Выполнение работ в вечернее время должно оплачиваться в повышенном размере, который устанавливается локальными нормативными актами (в коллективных договорах и соглашениях), но не может быть меньше полуторного размера. При этом вечерним временем для целей настоящей главы следует считать период времени с 20-00 до 22-00.

Выполнение высотных работ в ночное время запрещено.